بيتر فليمنغ

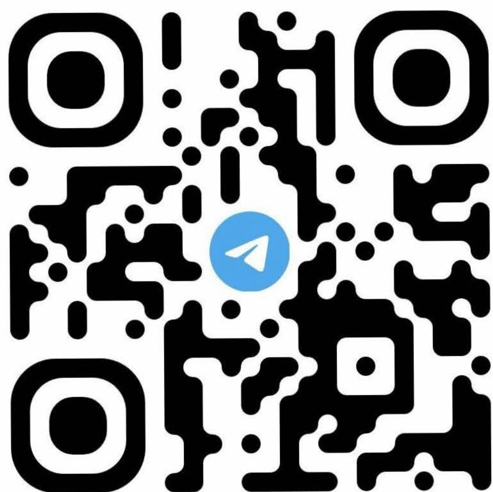
مكتبة

رأسمالية الـ «شوگر دادي»

الوجه المظلم للاقتصاد الحديث

ترجمة: البيان غرة


منشورات تكوين | تساؤلات
TAKWEEN PUBLISHING



سجل في مكتبة
اضغط! الصفحة
SCAN QR

رأسمالية
الـ «شوگر دادي»

الوجه المظلم للاقتصاد الحديث

الكاتب: **بيتر فليمنغ**

عنوان الكتاب: **رأسمالية الـ «شوگر دادي»: الوجه المظلم للاقتصاد الحديث**

ترجمة: **البيان غرة**

العنوان باللغة الأصلية: Sugar Daddy Capitalism: The Dark Side of the New Economy

الكاتب: Peter Fleming

تصميم الغلاف: يوسف العبدالله

تنضيد داخلي: سعيد البقاعي

ر.د.م.ك: 978-9921-775-84-6

الطبعة الأولى - يوليو/ تموز - 2024

1000 نسخة

جميع الحقوق محفوظة للناشر ©

This edition is published by arrangement with Polity Press., Cambridge

---



منشورات تكوين
TAKWEEN PUBLISHING

الكويت - الشويخ الصناعية الجديدة

تلفون: 40 04 81 98 965 +

بغداد - شارع المتنبي، بناية الكاهجي

تلفون: 60 58 00 11 78 964 +

 takween.publishing@gmail.com  takweenkw

 takween_publishing  TakweenPH

 www.takweenkw.com

بيتر فليمنغ

مكتبة
t.me/soramnqraa

رأسمالية
الـ «شوگر دادي»

الوجه المظلم للاقتصاد الحديث

ترجمة

البيان غرة


منشورات تكوين
TAKWEEN PUBLISHING
تساؤلات

المحتويات

المقدمة

اقتصاديات الدناءة

مكتبة
t.me/soramnqraa

في أكتوبر 2017، تورَّط هارفي واينشتاين، أحد أقطاب هوليوود، في فضيحةٍ كبيرة سيكون لها عواقبُ بعيدةُ المدى. جرى الادعاء آنذاك أنَّه أساء استخدام سلطته الكبيرة لسنوات عِدَّة عبر التحرُّش الجنسيِّ بالنساء الشابات والاعتداء عليهنَّ.[1] ما أن أصبح أولُ اتهام له عنوانًا رئيسًا في وسائل الإعلام، خرجت أُخريات عن صمتهنَّ، ولم تكن الممثلات الطامحات فقط ضحايا فجوره، بل طال ذاكَ الموظَّفاتِ في شركته أيضًا.[2] في الأسابيع التالية، ستصبح الفضيحة أعظم مع اتهام ممثلين ومخرجين بارزين بسلوك مماثل.

إلا أنَّ معظم المعلِّقين على الأمر ركَّزوا على شخصية واينشتاين المشينة، وأُلقيت القضية بتشدد في مساحة أخلاقية. مع ذلك، اقترح آخرون وضعَ افتراسه في سياق اقتصادي يفضي إلى مثل هذا السلوك،[3] حيث أشار مسؤولٌ نقابيٌّ إلى أنَّ الوضع الذي تواجهه موظفات واينشتاين نموذج لما يحدث في العديد من الوظائف

اليوم: «خذ على سبيل المثال امرأةً شابة تعمل في الحانات أو الفنادق ومثيلاتها من الوظائف التي يمكن أن تُستبدل فيها بين عشية وضحاها إذا لم تجارِ موظِّفيها».[4] كانت النساء الضعيفات أهدافًا سهلة لواينشتاين نظرًا لوضوح العقوبات الاقتصادية التي يمكن أن يتكبَّدنها في حال رفْضِهنَّ لطلباته الجنسية.[5] كما كان لدى واينشتاين أساليب أخرى لضمان صمت ضحاياه، حيث أصرَّت شركتُه على توقيع الموظفات على اتفاقياتِ السرية.[6] وحين هَدَّدت ضحاياه بالخروج عن صمتهنَّ، كان يستأجر عملاءَ استخبارات -بمن فيهم جواسيس سابقين بالموساد- لتشويه سمعتهنَّ.[7]

وبصرف النظر عن ذلك، لم يستغرق الأمر طويلًا حتى اكتشف العالم ما يجري، فكانت «اجتماعات عمل» واينشتاين سيئة السمعة أكثر ما اكتُشف غرابةً، حيث كان لديه مساعِدة تدعو النساء الشابات إلى حانة فندقٍ بحجة توافر فرصة عمل، وبعد وقت قصير يجدن أنفسهنَّ في غرفته الخاصة ليجدنَ واينشتاين واقفًا هناك برداء الاستحمام يطلب منهنَّ تدليكه. تستذكر إحدى الضحايا اجتماع العمل مع منتج الأفلام، فتصفه وصفًا مثيرًا للاهتمام يعكسُ تشابكًا معقدًا بين التقدم الوظيفي والدناءة الأخلاقية والسلطة:

> أنا أيضًا ذهبت إلى الاجتماع معتقدةً أنَّ حياتي كلَّها كانت على وشك أن تتغير نحو الأفضل، وأنا أيضًا طُلب مني مقابلته في حانة فندق، وأنا أيضًا قابلت شابة مساعدة هناك تخبرني أنَّ الاجتماع نُقل للأعلى إلى جناحه لأنَّه رجلٌ مشغولٌ جدًا. أنا

أيضًا شعرت بوجوب الحذر في تلك اللحظة، لكن وجود امرأة أخرى في سنّي طمأنني. أنا أيضًا شعرت بالرعب يجتاح معدتي حين غادرت تلك المرأة الشابةُ الغرفةَ وأصبحتُ فجأةً وحدي معه. وأنا أيضًا سُئلت بعدها إن كنت أريد تدليكًا وشامبانيا وفراولة، ثمَّ جلست على ذلك الكرسي والرعب يشلُّ جسدي حين اقترحَ أن نستحمَّ معًا. ما كان عسايَ أن فعل؟ كيف لا يمكن إهانة هذا الرجل، حارس البوابة، القادر على رفعي وتدميري؟[8]

سرعان ما هزت الفضيحة مؤسسات أخرى خارج هوليوود، بما فيها مجلسَيّ البرلمان في لندن، حيث أخبرت النساء قصصهنَّ خلال حملة «#أنا أيضًا».[9] كانت ثقافة التحرُّش الجنسيِّ في مباني البرلمان، كما قيل، تتفاقم منذ سنوات، وقد خرجت الآن عن السيطرة. تبين أنَّ أحد النواب كان يطلب من مساعِدة شابة (أَطلق عليها اسم «حلوة الثديين»)، شراء ألعاب جنسية لعشيقته.[10] سادت هنا أيضًا ترتيبات وظيفية مشبوهة؛ جميع مساعدات وستمنستر «يعملن بعقود مؤقتة»، أي أنهن يمثِّلن الطرف الآخر في علاقة سيئة تتَّسم بعدم تكافؤ القوى.[11] ليس لديهنَّ أي حماية تُذكر مثل بقية الموظفين، أي لا أحد يقف إلى جانبهنَّ على الإطلاق. في نهاية المطاف، ثمَّة ما أسميه الضربة القاضية التي توجهها النيوليبرالية في هذا الصدد: إن لم تكن الموظفات راضيات، فلا أحد يصوّب مسدسًا إلى رؤوسهنَّ، لديهنَّ دائمًا حرية المغادرة.

في الواقع، إن هذا الكتاب ليس عن التحرش الجنسي، لكنَّ هذه الحالات المقلقة تساعد في استيعاب تحولٍ أوسع في الاقتصادات الغربية، التحول الذي أبتغي استكشافه: ألا وهو «نزع الرسمية» deformalization، حيث تغيب المسؤولية الرسمية العامة والحماية التنظيمية عن عالم الأعمال. إنَّ نزع الرسمية في نظام الرأسمالية الغربية نتيجةٌ متأخرة وغير متوقَّعة للثورة النيوليبرالية التي يوجهها الاقتصاديون الكلاسيكيون الجدد (النيوكلاسيكيون)، سيَّما فريدريش فون هايك وميلتون فريدمان من «مدرسة شيكاغو».

لم تتفق هذه المجموعة الواسعة من العلماء والنشطاء الأكاديميين على جميع الأمور (فعلى سبيل المثال، خالف هايك آراء فريدمان فيما يتعلَّق بالسياسة النقدية)، لكنَّهما تشاركا حلمًا واحدًا يتجلَّى في تفاعل الجميع على أساس خاص وشخصي بحت في مجتمع مثالي، حيث يمثِّل المالُ والمصلحةُ الذاتيةُ المبدأين العالميين الوحيدين المسموح بهما، ولا تظهر الحكومات في الصورة إلا كملاذ أخير.[12] ومن هنا جاء حبُّهما الراسخ للرأسمالية.

افتتنت مارغريت ثاتشر ورونالد ريغان بمدرسة شيكاغو حتى أصبح هدف حياتيهما تحرير الرأسمالية من أغلال الحكومة الضخمة. يمكن للشركات أن تنظِّمَ نفسها بنفسها؛ أي أنَّ النزعة الفردية في السوق الخاصة تمثل ذروة الحرية الشخصية في نهاية المطاف؛ وبذلك لا حاجة إلى معايير حكومية أو قوانين عمل أو نقابات؛ فضلًا عن

أنَّ معدلات الأجور والشروط التعاقدية مسألة خاصة تتفاوض بشأنها الأطراف المعنية خلف أبواب مغلقة، فكلُّ شيء مباح مادام لا يخالف القانون. ولا عجب أن يظهر هارفي واينشتاين قريبًا لاستغلال المساحات الرمادية في هذا الكون الاقتصادي الجديد.

بالطبع، فإن نزع الرسمية ليس سيئًا في حد ذاته، فقد ظهرت بعض النماذج الأكثر تقدمية وتلقائية خارج مؤسسات الدولة والشركات الكبرى،[13] لكنني أريد استكشاف نزع الرسمية في ضوء الفردانية في السوق على وجه التحديد، إذ يجرى نشرها في كل مكان. كيف بالضبط انتهى المطاف بالترشيد المحايد للحياة اليومية في ظل الرأسمالية النيوليبرالية بأن يتقاطع مع الاعتماد على بعض علاقات النفوذ البشرية، سيَّما أنَّ معظمها تعسفيٌّ بشكل مخيف واعتباطيٌ في طبيعته؟

إنَّ الأفكار التي تروجها مدرسة شيكاغو تبدو في الظاهر بعيدة عن عالم واينشتاين الغامض والسري وصفقاته المشبوهة، حيث اعتقد هايك وفريدمان أنَّ من شأن رأسمالية بلا قيود أن تؤدي إلى مجتمع أكثر عدلًا لأن حياتنا ستتشكل عبر: (أ) الجدارة الفردية من ناحية، و(ب) الموضوعية النقدية الخالية من المشاعر من ناحية أخرى. ويمكن للاقتصاد في نهاية المطاف أن يتخلَّص من التحيُّز والمحاباة لأنَّ احترام آلية السعر للتقاليد أو الروابط الأسرية أو التاريخ الشخصي محدود جدًا. ليس مهمًا إن كنت أسود أو أبيض، الأخضر هو اللون الوحيد المهم. أحبَّ المفكرون النيوليبراليون

هذه الفكرة، حيث الكمية أو «كم؟» يجب أن تمثَّل الرابطة الوحيدة التي تربط الناس، وليس الجودة أو «من أنت؟». وصل إيمان هايك بهذا المفهوم درجةَ إعلانه أنَّ المالَ أعظمُ ما اخترعه الإنسان للفوز بالحرية.[14] إذا أُعيد بناء المجتمع حول هذا المبدأ، فسنكون جميعًا أصحاب مشروعات صغيرة أغنياء، كما سنكون أحرارًا في تكييف حياتنا العملية مع ذوقنا الفردي بدلًا من تقييدها بالمعايير العالمية التي تفرضها النقابات والحكومات.

لكنَّ ذلك بالطبع لا يتجاوز حدودَ الخيال، لذا فإنَّ قراءة كتابَيّ هايك *«الطريق إلى العبودية»* (The Road to Serfdom) و*«دستور الحرية»* (The Constitution of Liberty)، تشبه اليومَ الخوضَ في عملٍ أدبيٍّ بالنظر إلى مدى تجريد افتراضاته،[15] إذ لا يوجد أشخاص حقيقيون في الكتابين، ما ينطبق بشكل خاص على الفردية الصارمة التي لطالما كانت جزءًا إشكاليًا من أسطورة الرأسمالية. يسعى هايك إلى ذلك عن طريق إبطال النقيض *reductio ad absurdum*(*)، ولا يمكن لأي مجتمع أن يعمل بهذه الطريقة. فضلًا عن ذلك، نحن نعلم الآن أنَّ لا غنى للاقتصادات الرأسمالية عن الدولة، لأن ما تسمى «التجارة الحرة» تتطلب كتاب قوانين سميك وحمايةً حكومية للمصالح التجارية الكبيرة. ولكن إذا كانت دولة الرفاه ما تزال موجودة، فهي موجّهة نحو مساعدة الشركات بدل مَن هم في أمس الحاجة للمساعدة.

(*) [حيث تُثبَت صحة المطلوب بإبطال نقيضه أو فساد المطلوب بإثبات نقيضه]

زوايا مظلمة

على الرغم من أن هايك وفريدمان لا يُدرَّسان بجدية في الاقتصاد السائد اليوم، وغالباً ما يُرفضان بوصفهما من آثار الحرب الباردة، فإن إرثهما ما يزال كبيرًا في المجتمعات الغربية اليوم – ولكن ليس تماماً بالطريقة التي تصوراها، وهذا ما أقصده. فإنَّ إعادة تنظيم المجتمع لتفضيل الفردانية المالية لم تجرّد الأعمال والتجارة من الشخصي كما هو متوقَّع بجرأة في *«الطريق إلى العبودية»*، بل بالنظر إلى مثال واينشتاين ومجلسي البرلمان البريطاني، يبدو أنَّ ما حدث نقيضُ ذلك تمامًا. ولكن ما سبب ذلك؟ مع تراجع المجال العام ونمو القطاع الخاص لسد الفجوات، مدعومًا بالثقة في تنظيم نفسه بنفسه، فإنَّ العلاقة النقدية تسود بالتأكيد وفقاً لمدرسة شيكاغو، إلا أنَّها تتخذ في الوقت نفسه سماتٍ شديدة اللارسمية. وهنا يحكم الحياةَ الاقتصاديةَ سؤالَيّ الكمية («كم؟») والنوعية («من أنت؟»)... يرجع ذلك أساسًا إلى أنَّ الخلفية الشكلية للحماية القانونية ومعايير العمل لا يفترض أن يكون لها وزن كبير في هذا النظام الاقتصادي الجديد.

ربما يكون هذا عظيمًا إذا كنت غنيًا، ولكن إن لم تكن كذلك، ستواجه المشكلات حتمًا، إذ إنَّ الفرد المعزول سيجد نفسه حتمًا في صراعِ قوةٍ لا يمكن الفوز فيه، حيث يمكن مطالبة الأفراد بشتى أنواع المطالب نظرًا لمحدودية نفوذهم التفاوضي. ليس من الصعب أن نرى سبب استفادة بعض رؤساء الشركات من هذا، ليس فقط

بالطرق الملتوية التي استخدمها هارفي واينشتاين، بل من حيث الاستغلال الاقتصادي أيضًا أو ما يمكن تسميته بالاستغلال المرن في عصر وظائف «أوبر» (Uber). إنَّ الطابع غير الرسمي الإيجابي لبيئة العمل -حيث يساعد الزملاء المقربون بعضهم البعض، ويعملون حول قاعدة لا طائل من ورائها- يسُتعاض عنه ببيئة معاكسة، حيث يتجلَّى المنطق البارد للعقلانية الاقتصادية متجسداً في رئيسٍ فاسدٍ أو عميلٍ سادي.

وهذا التشخيص الوحشي للعمل -حيث لا توجد منافع مشتركة أو اجتماعية من حيث تقاسم تكاليف العمل وفوائده- يحدُّ بشدة من إمكاناتنا المجتمعية. في الواقع، ربما يجعلنا أغبى، فضلًا عن شعورنا بعدم الأمان واليأس. اكتشفت البحوث الحديثة أنَّ قدراتنا الإبداعية والمعرفية تتعزَّز بشكل كبير حين تقع في مجال عام أو مشترك، فعلى سبيل المثال، يناقش عالما النفس دان سيربر وهوغو ميرسييه تجربةً يُطلب فيها من فصل دراسي حلُّ لغز كلمات صعب.[16] في النسخة الأولى من التجربة، عمل الجميع بشكلٍ فردي، فلم يعطِ الإجابةَ الصحيحة سوى اثنين من المشاركين. أما في النسخة الثانية، فطُلب من المشاركين مناقشةُ اللغز، فعندما جلسوا وأجروا الاختبار، نجحت نسبةٌ أعلى بكثير. والواقع أن ما كان مثالًا على المنطق العام عزَّز أداء الفصل الدراسي بالكامل، وأعتقد أن الشيء نفسه ينطبق على الاقتصادات أيضاً، ليس فقط من حيث الإنتاجية، بل وأيضاً من حيث التحضُّر، خاصةً في تلك

المؤسَّسات الأقلُّ ترحيباً بالحوار الديمقراطي، مثل بيئات العمل الحديثة.

إنَّ ما يجعل الرأسمالية النيوليبرالية الجديدة مزعجة بشكل خاص في صيغتها الحالية يتمثَّل في الطريقة التي تَمزج فيها هذه العزلةَ الفرديةَ بالقلق الاقتصادي، مزاجٌ بدأ يهيكل صميم شبكة الحياة اليومية نفسها. القلق في حد ذاته أصبح الآن مفسرًا من الناحية المالية. اكتشف العلماء أن الندرة –سواء كانت حقيقية أو متصوَّرة– تبقي تركيزنا على التحديات قصيرة الأجل (مثل دفع الفاتورة التالية، والتقدُّم للوظيفة التالية، وما إلى ذلك). وبمرور الوقت، يحدُّ ذلك من قدراتنا الشاملة في التفكير، ويعوقنا بشدَّة مقارنةً بمَن لا يضطرون للقلق بشأن المال.[17] تبدو النتيجة واضحة، فقد حان الوقت لاستعادة المنطق الاقتصادي بوصفه منفعة عامة، لأنَّ الفوائد في غاية الوضوح، حتى وفقًا لمعايير الرأسمالية التي تتعلق بالابتكار والتفكير الإبداعي والنمو.

الوظائف الشبحية

من بين الاهتمامات الأساسية للنقاد الذين يعارضون الرأسمالية النيوليبرالية اليوم نزعُها الشنيعُ للطابع الشخصي مع تدفُّق الأموال في جميع أجزاء حياتنا. لم تعد الروابط مهمة، فكلها تُسلَّع وتصبح سطحية. روح المجتمع تمحوها موجةٌ رمادية من الأمْوَلة financialization، وتكاد العلاقات التي تخلو من المصالح

المادية المتبادلة أن تكون مستحيلة في ظل هذه الظروف. تجرد جرافة المال عالمنا من الرِّقة والأصالة، ولا عجب أن تنتشر الأمراض العقلية في مثل هذه البيئات.[18] أضف الحوسبةَ إلى هذا المزيج لتصبح الأمور مُكئبة جدًا وفقاً لفرانكو «بيفو» بيراردي، الناقد البارع في هذا الموضوع. إنَّ العبودية الرقمية تمحو سيرتنا الذاتية الفريدة وتستبدلها بتدفّق لا نهاية له من الوقت الإنتاجي: «عندما ننتقل إلى مجال العمل المعلوماتي infolabor، لم يعد هناك حاجة لشراء شخص ثماني ساعات في اليوم إلى أجل غير مسمى. لم يعد رأس المال يجنِّد الناس، بل يشتري حُزَمًا من الوقت، منفصلةً عن حامليها المؤقتين الذين يمكن استبدالهم. كما أصبح الوقت المجرد من الطابع الشخصي هو العامل الحقيقيَّ لتحديد قيمة المنتج، الوقت المجرد من الطابع الشخصي ليس له حق ولا مطلب».[19]

ما يزال العمل الملموس يبدو حقيقيًا من الناحية الجسدية، فإنَّ ارتفاع ضغط الدَّم والاضطراب العصبي أصبحا جزءًا طبيعيًا من العمل. لكنَّ سيرورة العمل تأخذ أيضًا بعض السمات الغريبة والشبحية، لأن الموظفين (من منظور رأسمالي) ليسوا موجودين حقًا بأي معنىً جسدي فردي، بل هم مجرَّد تروس إلكترونية قابلة للاستبدال في نظامٍ حاسوبيٍّ عالميٍّ، وهو على نحو مؤلم نظام إداريّ أعمى عاجز عن رؤية من تكون أنت حقًا.

هذا التشخيص القاتم صحيح، لكنه سردية تغفل الجانبَ الجدليَّ لتجريد المال من الطابع الشخصي، «الإيمان بغير الرسمي»،

حيث تطبق على صدورنا لحظاتُ الألفة الإنسانية شبه الخانقة. يتجلى ذلك في إضفاء الفردانية على العمل وانتشار العمل الحر والعمل بدوام جزئي عند الطلب والوظائف غير الآمنة في ما يُسمى «اقتصاد العمل المؤقَّت» أو «اقتصاد العمل الحر» Gig economy.[20] لا شكَّ أنَّ آلية السعر غير الشخصية ذات أهمية قصوى، ولكن حيث يصبح الأفراد معتمدين بشكل مفرط على صاحب العمل (أو المالك، وما إلى ذلك)، تَظهر الاتصالات غير الرسمية وتقديم «الخدمات» في الصورة أيضاً. لم يعد الرئيس الآن يطلب وقتك الشخصي فقط كما يُقاس بالوحدات النقدية، بل يريد أن يستعبدك أيضاً. تظهر علاقات القوة ذات الطابع الشخصي المفرط إلى الواجهة، في صورة من «الاجتماعية السلبية» التي لا تغيب عن وجهك، إلّا أنَّ المفقود بوضوح في هذا المجتمع المقلوب هي التجريدات التي كانت تعزز التضامن (الطبقة، المجتمع، إلخ) ضد الرأسمالية. الخيال الاجتماعي مهدد بأن يتم إفراغه من جميع التعميمات ما عدا المال.[21] هذه هي مملكة الفردانية الوحيدة الآن.

في هذا السياق، نرى ثلاثة أشكال من العمل تحدد الاقتصاد الجديد، حيث يمثل الموظَّف العملَ التقليديَّ مدفوعَ الأجر، الذي ينطوي على عقدٍ وساعاتِ عملٍ منتظمة وحقوق قانونية. بعد ذلك لدينا العاملون لحسابهم الخاص، (أصحاب المهن الحرة، والمقاولون، وما إلى ذلك)، الذين يمكن بموجب القانون أن يحصلوا على أجرٍ أقل من الحد الأدنى للأجور ولديهم القليل من حقوق الموظفين

العاديين، فضلاً عن أنَّهم يمثلون الجيش المتنامي من وظائف «أوبر». ثم بعد ذلك لدينا العمال، الذين غالباً ما يوظَّفون على أساس طارئ ومتقلِّب، ومن ضمن ذلك العقود عند الطلب والقابلة للإنهاء حسب الرغبة. مع ذلك، فقدت الفئة الثالثة جلَّ ملامحها، إذ إنَّها تشمل الأنشطة التي يمكن أن نعبِّر عنها باستخدام مصطلح «الوظائف الشبحية» التي يمكن أن تتملَّص حتى من الفئة الرسمية للعمالة مدفوعة الأجر. من الصعب أيضاً تمييز الحدود الفاصلة بين تحصيل الدخل والحياة اليومية، فخذ على سبيل المثال امرأة شابة تنضم إلى موقع «مواعدة شوگر دادي» (Sugar Daddy) لمقابلة رجال أكبر سناً مقابل المال. هل هي عاملة جنس أم لا؟ يصعب الجزم في هذا الأمر، ولكن بطبيعة الحال، أيَّد هايك ومدرسةُ شيكاغو هذا الحدَّ الضبابي بين المال والحياة علناً،[22] إلَّا أنَّ هذه الضبابية تُفلتَر من خلال مصفوفة قوة الشركات والتقشف الاقتصادي، حيث أصبحت الحياة نفسُها شكلاً من أشكال المصانع المجنونة. ليس من المستغرب أن تدَّعي «أوبر» أنها ليست أكثر من تطبيق لجمع السيارات ومساعدة المواطنين العاديين على مشاركة الرحلات ليبلغوا وجهاتهم المشتركة بسلاسة.[23]

إنَّ الوظائف غير الآمنة (بدوام جزئي، وبناءً على الطلب، والعمل الحر، والتعاقد، وما إلى ذلك) ما تزال لا تمثِّل سوى جزء ضئيل نسبيًا من سوق العمل عمومًا في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، فضلًا عن أنَّ هذه البلدان تتطلَّع إلى التغيير قريبًا في ضوء الاتجاهات

الحالية.[24] ومع ذلك، فإن حجَّتي لا تعتمد ببساطة على الأرقام (كم عدد الوظائف التي يمكن تصنيفها على هذا النحو)؛ بل إنَّها الصورة التي يحددها هذا النوع الثالث من العمالة للقوى العاملة ككل. على سبيل المثال، وجدت دراسةٌ حديثة في المملكة المتحدة أنَّ عدوى الشعور الخانق بعدم اليقين ربما تنتقل تدريجيًا إلى معظم المهن، بصرف النظر عمَّا إذا كانت في اقتصاد العمل الحرِّ أم لا، إذ إنَّ نحو 70 ٪ من العمال قلقون بشأن وضعهم الوظيفي، وكأنَّهم يتنفسون الهواء نفسه الذي يتنفسه سائق «ديليفرو» (Deliveroo) المجهَد والمرهَق: «يمتد انعدام الأمن الاقتصادي الآن في جميع مجالات سوق العمل لدينا، بما في ذلك الوظائف التي تبدو في الظاهر آمنة».[25] لذا فإن «إضفاء طابع أوبر» Uberization على الوظائف يعمل بطريقة خادعة، ليس فقط باستغلال القوى العاملة المباشرة، بل أيضًا عبر إلقاء ملايين الوظائف الأخرى في فسحة يملؤها الشك. وعلى نحو مفاجئ، تبدو الحقوق المكتسَبة بشق الأنفس بمثابة امتيازات مشكوك في صحتها، بل وربما تافهة في نظر بعض أصحاب الأعمال.

يعد النزاع على المعاشات التقاعدية الجامعية لعام 2018 في المملكة المتحدة مثالًا جيدًا على ذلك، حيث كان الصراع أساسًا حول أصحاب العمل الذين يسعون إلى تحويل مخاطر صندوق المعاشات التقاعدية واستثماراته إلى جانب الموظفين، فإذا أخفق الصندوق في تحيق أهدافه، ستكون تلك مشكلة الموظفين وحدَهم، ما يمثل تغييرًا جذريًا في عقد العمل. لو لم يكن «إضفاء طابع أوبر» يعمل

في قطاعات أخرى من الاقتصاد لما رأت تلك المبادرة النور، في حين أنَّ «محاكاة ساخرة لسقوط هتلر» - أُدرجت فيها ترجمات ساخرة في مشهد المخبأ الشهير في الفيلم، حيث ينفجر الطاغية متناولًا مواضيعَ تتراوح بين «ستاربكس» و«سارة بالين» و«إكسبوكس لايف» - لخَّصت بشكلٍ مثاليٍّ مواقف أصحاب العمل في النزاع. يشتعل هتلر غضبًا حين يعلم بأمر أعضاء هيئة التدريس المضربين، فيقول: «معاشات تقاعدية! إنهم محظوظون للحصول على أجورهم... من يحتاج إلى أكاديميين؟ إنها مجرَّد هواية لهم، أسلوبُ حياة. لا يحتاجون إلى معاشات تقاعدية!!».

لذلك فإنَّ أيَّ تحقيق نقدي في رأسمالية الشوگر دادي لا يمكن أن يقتصر على خدمات مثل «لايفت» (Lyft) أو «تاسكرابيت» (TaskRabbit)، إذ إنَّ خدمات كهذه لا تتعدى كونها إدراكًا أكثر جرأة لإيديولوجية تعيد حاليًا تشكيلَ العديد من المهن، ألا وهي الاقتصاد الكلاسيكي الجديد (Neoclassical Economics). ربما تبدو حجةُ «أوبر» المسخِطة إلى حدٍّ ما بأنها (فعليًا) لا تضمُّ موظفين يقودون سيارات الأجرة حجةً غريبة، إلا أنَّ ذلك يشير إلى كيفية نظر خبراء الاقتصاد الحاليين إلى القوة العاملة بشكل أكثر عمومية. ثمَّة تقليد عريق في الفكر الليبرالي يزيل العمل فعليًا من السردية الرسمية للنشاط الصناعي، مشيرًا بدلًا من ذلك إلى «رأس المال البشري» أو «المتلقِّين للأجور»[26] - أيُّ شيء بخلاف الموظفين مدفوعي الأجر ولديهم مصالح ومخاوف مشتركة خاصة بهم.[27]

وفي هذه البيئة الفكرية يكسب العمل الشبحي موطئ قدم ثابت، حيث يُضفى الطابع الفرداني على العمل أولاً ثم يُمزج في نسيج الحياة البشرية؛ ونتيجةً لذلك تتلاشى الحدود الرسمية بينك وبين الاقتصاد (على سبيل المثال، وقتُ العمل مقابل الوقت الخاص، وما إلى ذلك) في خلفية اجتماعية غامضة. وتقدّس المسؤولية الشخصية والاعتماد على الذات كأنهما آلهة، ما يُفضي إلى توتُّر أساسي يؤكد على فرص العمل والعمالة اليوم. فحين يُغيَّب البعدُ التجريدي للعمل -في نظريات الاقتصاد القياسي أو بيانات ربح أو خسارة «لايفت»- يُعاد في الوقت نفسه بطريقة حميمة وملموسة للغاية. يتوقَّف العمل عن كونه نشاطًا خارجيًا - قريبَ المنال للفئات الاجتماعية الأوسع التي يسكنها آخرون يفعلون الشيء نفسه. كلا، فإنَّ وظيفتك هي «من» تكون أنت (وما تعرف) بصفتك فردًا معزولًا، ما يجعلها علاقة خاصة جدًا لا تنتهي فعليًا.

جحيم... الفيسبوك؟

يمكن ملاحظة التغيير في نسيج التوظيف في دراسة رائعة أجرتها إيلانا غيرشون للباحثين عن عمل في الولايات المتحدة الأمريكية؛[28] في النُّسخة المبسَّطة من النيوليبرالية، يجب أن يقوم كلُّ شيء على معاملات تجارية باردة غير شخصية أو اجتماعية. لكنَّ هذا ليس الشيء الوحيد الذي اكتشفته غيرشون وفقًا لمقابلاتها، حيثُ عُدَّ العرضُ المنسَّق بعنايةٍ للذات أمرًا ضروريًا، إذ تبنَّى الباحثون عن عملٍ استعارةَ «الذاتِ كعمل تجاري» جاعلين من أنفسهم

علامات تجارية اجتماعية. مثل «كوكاكولا» أو «مايكروسوفت»، لا بدَّ من إدارة هذه العلامة التجارية البشرية بعناية من أجل إبراز السمات التي يجدها أصحاب العمل مرغوبة، حيث لاحظت غيرشون أنَّ الناس يصححون منشوراتهم على «فيسبوك» بحذر – ويفكرون تكتيكيًا في المصالح الخارجية المدرَجة في سيرهم الذاتية، وما إلى ذلك. بوجيز العبارة، لم يكن الباحثون عن عمل يعرضون مهاراتهم فقط للبيع، بل كانوا يسوِّقون أنفسَهم أيضًا، لذا ينتهي الأمر بجعل العمال يعتمدون بشكل كبير على التقدير الشخصي لصاحب العمل، مهما كان متقلِّبًا وغير متوقَّع. علاوة على ذلك، فإنَّ جهد بيع الذات لا يطاوع الحدودَ المعتادة التي أقمناها سابقًا بين الوقت الشخصي والعمل، فكان هؤلاء الأفراد دائمًا في طور التكوين، مثلَ مشروع صغير دائم التغيُّر، لأن بقاءَهم الاقتصادي يتوقَّف على تلك الاستمرارية في التغيُّر.

وكما تشير دراسة غيرشون، فإنَّ إيديولوجية العمل قد تخطَّت جدران المصنع، وعلى هذا النحو اختلط منطقُ الإنتاج الآن بالحياة. تلك هي الطريقة التي يؤدي بها نزع الرسمية إلى تعزيز الاستغلال المرن نظرًا لصعوبة رؤية كيفية تطبيق قوانين التوظيف التقليدية، فنحن نتعامل مع أفراد خاصين أُلغي تسجيلهم. وهنا أيضًا تأخذ عملية «إضفاء طابع أوبر» إشارةً رئيسةً من هجوم فريدمان على التراخيص والتصاريح المهنية، وهو ما سأناقشه لاحقًا في هذا الكتاب. وفقًا لما يراه فريدمان، فإنَّ الشهادة المهنية –مثل التدريب

لمدة ستة أشهر ليصبح الشخص سائق سيارة أجرة سوداء في لندن- هي عذر لإقصاء العمال الآخرين واصطناع أسباب تبقي على الأجور أو الأسعار مرتفعةً بشكل غير معقول.[29] كما يؤكِّد فريدمان أنّ في سوقٍ حرَّة تعمل بشكل صحيح، يجب ألَّا توجد قيودٌ على من يُسمح لهم بمزاولة المهن، وفيها الطب والقانون. ووفقًا لهذه الفلسفة، فإنَّ القيود المفروضة على التخطيط واللوائح الداخلية للسلطات المحلية تقيِّدُ المشروعات على نحوٍ مماثل.

إنَّ مجتمعَ ريادة الأعمال الحقيقي يسمح ببساطة للشركات بأن تتقدم في تسيير أعمالها. تأخذ «ديليفرو» نزع الرسمية إلى مستوى جديد، حيث إنَّها ستفتح 200 «مطبخٍ مظلمٍ» [وتُعرف باسم الطابخ الافتراضية لأنها تقدِّم الطعام بإيصاله إلى المنازل عبر تطبيقات الهاتف المحمول] في جميع أنحاء المملكة المتحدة، ومرافق طهي مؤقَّتة تتبع الطلب ويمكن أن تقع في الأزقة والشوارع الخلفية.[30] وتجري حاليًا مناقشة حول قوانين التخطيط التي يجب على المطاعم العادية مراعاتها، فهل تنطبق هذه القوانين على المطابخ المظلمة؟

حتى المال نفسه ليس محصَّنًا ضد عملية نزع الرسمية هذه، إذ يشير إلى ذلك ظهور سلسلة الكتل «البلوكتشين» والعملات المشفَّرة مثل «بيتكوين» و«لايتكوين» ومونيرو» و«إكس آر بي» (أو ريبل)، حيث تستخدم هذه العملات تشفيرًا لا يمكن تتبُّعه لضمان عدم الكشف عن الهوية أو الاسم المستعار في عملية التبادل. إنَّ الحكومات في جميع أنحاء العالم قلقة بشأن العملات البديلة، حيث

تعتمد الدولة على السياسة النقدية المركزية والتنظيم المركزي فيما يتعلَّق بإمدادات النقد عن طريق البنوك المركزية - ولن ينجح هذا إلا إذا كانت تتمتَّع باحتكار إصدار العملة.[31] فعلى سبيل المثال، هل يمكن للدولة أن تدير أسعار الفائدة بشكل فعَّال إذا أصبحت «البيتكوين» شكلًا ماليًّا مهيمنًا؟ ربما تمثل العملات المشفرة انتصارًا يساريًّا للحكم الذاتي المحلي كما يجادل البعض، خاصَّة أنصار الفوضوية، لكنَّ للفكرة أيضًا جذورٌ في الليبرالية الرأسمالية، خاصةً النسخة النمساوية؛ فبرأي هايك ومعلِّمه لودفيج فون ميزيس، يمكن للعملات البديلة أن تخلعَ الدولةَ وسيطرتَها الاحتكاريةَ على الإدارة الاقتصادية.[32]

مكتبة
t.me/soramnqraa

دول العار

إنَّ كراهيةَ البيروقراطية والخلطِ الطائشِ بينها وبين «الحكومة الضخمة» و«تبذير الدولة» كان دافعًا رئيسًا لحركة «نزع الرسمية» deformalization، ففي حين أنَّ الثورة ضد البيروقراطيين قائمةٌ أيضًا على اليسار المناهض للرأسمالية، فإنَّ ليبراليي السوق الحرة هم من جعلوها ثورتهم وخلقوا مِدقًّا أيديولوجيًا يفكِّك المجال العام باستمرار. يزعم السياسيون المحافظون الأثرياء في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة أنَّهم يدافعون عن المواطن العادي الذي يغرق في «بيروقراطية» عبثية، في حين أنَّهم يقضون على الخدمات العامة التي يعتمد عليها هذا المواطن نفسُه. ونتيجة لهذا فإنَّ الرقابة الإدارية تعرَّضت لخطر شديد حيثما كنا في أشد

الحاجة إليها: عمليات التفتيش على صحة الأغذية وضوابط سوق الإيجار، وما إلى ذلك.[33] تجدر الإشارة كذلك إلى ثلاث مسائل إضافية.

أولاً، قلّما يذكر منتقدو الحكومة من اليمينيين في المجتمعات الغربية مهمَّتها الأساسية، ألا وهي تيسير الديمقراطية المفتوحة والمساءلة، وربَّما لهذا السبب يفضلون عبارةَ «العملية السياسية» الأفقرَ بالمعنى بدلًا من ذلك، خاصةً اقتصاديو مدرسة شيكاغو، مثل غاري بيكر وجيمس م. بيوكانان، وغالباً مع تلميحٍ فيه شيءٌ من الازدراء. في عصر التقشُّف، يُلقى اللوم حتى على الديمقراطية بسبب الفوضى العالمية التي يعيشها الاقتصاد، لأنَّ الدَّين العام والتضخم ينبعان من وعد الساسة بالكثير وسعيهم غير المسؤول إلى الحصول على أصوات الناس.[34] ربما يكون الهجوم على «البيروقراطية الضخمة» أكثر دلالةً على عدم ثقة النخبة بالديمقراطية في حد ذاتها، ما يشجع على خصخصة المشاكل النظامية بطبيعتها، والتي ينبع معظمها من الأقلية المالية الحاكمة. وعلى أي حال، فإنَّ وجودَ مجالٍ عامٍ نابضٍ بالحياة أمرٌ ضروري لمواجهة الجوانب المقلقة لنزع الرسميةً الذي سنناقشه قريباً. بعبارة أخرى، حان الوقت لاستعادة الدولة، ولكن هل يمكن ذلك؟

ثانياً، من المفارقات أنَّ القطاع الخاص -الذي أشاد به الاقتصاد الكلاسيكي الجديد لحيويته في تنظيم المشروعات الريادية- يُعدُّ اليوم مرتعًا للكثير من البيروقراطيات المتضخمة التي يكون أكثرها

احتكارياً ولعنةً لأيِّ نوع من الابتكار.[35] وقد رأينا ذلك بشكلٍ ملحوظ في كتاب ديفيد غريبر *«يوتوبيا القواعد»* (*The Utopia of Rules*) وتمحيصه لمفهوم «البيروقراطية الشاملة»[36] لكنَّ دراسات مثل هذه تغفل المجالَ غير الرسمي الذي ازدهر بشكل ساخر خلف الكواليس في الوقت نفسه – وهو ما أربطه بإدخال قيم السوق على الحياة كما يصفه هايك وفريدمان.

أمَّا ثالثاً، فبالرغم من أنَّ الاقتصاد الكلاسيكي الجديد يعتز ظاهريًا بالفردانية الخاصة ودولة الحد الأدنى، إلَّا أنَّ هذا لا يمثِّل بالضبط كيف يختبر الكثير منا الرأسمالية اليوم. فبدلًا من اختفاء الدولة، أُعيد تشكيلها لتصبح منفِّذةً للعقوبات ولا مهمَّة لها في الأساس.[37] لقد حدث هذا التحول المحبط بمرور الوقت، فتحولت الدولة الحاضنة في فترة ما بعد الحرب إلى الدولة زوجة الأب الأكثر بعداً وعزلة في الثمانينيات والتسعينيات، ولكن اليوم لدينا دولةٌ أقرب إلى دولة الأب التعسُّفية.[38] تُظهر الحكومة النيوليبرالية مزيجًا غريبًا من العنف الرمزي التدخُّلي والإهمال المتهور، خاصةً تجاه العمال. ومما لا شك فيه أنَّ الحكومات يسعدها أن تغضَّ الطرفَ عن الجانب المظلم من وظائف «أوبر» والملاذات الضريبية الخارجية التي تخفي المليارات، كما كشفت مؤخَّراً «وثائقُ الجنة» المسرَّبة. ولكن من ناحية أخرى، لم تكن الدولة من قَبل أكثرَ انشغالاً بحياتنا اليومية، من حيث الرقابة والمراقبة في المقام الأول، خاصةً إذا لم يكن لديك المال لشراء الإعفاء. ومن ناحية معظم من

يمثِّلون نسبة 99 ٪، ربّما يلخِّص الشعار التالي ما تعنيه الدولة اليوم: «نعم، أنت وحدك... لكنَّ هذا لا يعني أن تترك وشأنك».

ما يزال خبراء الاقتصاد النيوكلاسيكيون وصنَّاع القرار السياسي يرفضون الاعتراف بهذا الواقع الكئيب المتمثِّل في الخصخصة الشاملة، بالرغم من تزايد ما نشهده من أدلة على ذلك. إذا كان حكم المال أعمى من الناحية الفعلية تجاه جميع المعنيين – مثلما يعتقدون حتى الآن – فإنَّه سيروِّض كلابَ التحيُّز الأعمى. بالنظر إلى الإخفاقات الفظيعة التي شهدناها في أعقاب أزمة عام 2008 المالية، يعدُّ استمرار تبنِّي هذه الفرضية الليبرالية أمرًا لا يُصدَّق إلى حدٍّ ما. في خطاب حديث يدافع عن موقع (Airbnb) واقتصاد العمل الحر، على سبيل المثال، استشهدت ليز تروس، الأمين العام للخزانة البريطانية، بشكل آلي بأفكار فريدمان ومفهومه للفرد رائد الأعمال،[39] حيث أشارت تروس إلى أنَّ «شركات اقتصاد العمل الحر، مثل تاسكرابيت وإير بي أن بي، وفَّرت إمكانات جديدة لجميع أصناف الناس، بمن فيهم أولئك الذين كانوا منسيين سابقًا... تُستخدم أوبر بشكل خاص من قِبل الأشخاص ذوي الدخل المنخفض... وأنا أحب العيش في بلد حيث يمكن للشركات والأفراد السعي خلف تحقيق أحلامهم ورغباتهم بأدنى حدٍّ من التدخل».

لا يزال صدى أفكار مدرسة شيكاغو يتردد بعد كل هذه السنوات، إذ يواصل المسؤولون النافذون إصرارهم على أنها

الوسيلة التي يُمهَّد بها الطريق إلى الحرية الشخصية.[40] الحرية عملٌ خاصٌّ بشكلٍ حصري، لا تتجاوز اجتماعًا بين شخصين لعقد «صفقة».[41] لكنَّ هذا الكتاب يشير إلى أنَّ مسارًا آخر يمكن أن ينكشف عن هذا العالم الأيديولوجي ويؤدي إلى غرفة فندق ذات إضاءة خافتة وفي داخلها ينتظر رجلٌ بوزن زائد يرتدي رداء الحمام ومستعد لمساعدتك في الحصول على تلك الفرصة الرائعة... مقابل ثمن.

الفصل الأول

انتشار نظام أوبر

على مدى السنوات القليلة الماضية، أظهر عدد من الإعلانات على موقع «كريغزلست» (Craigslist) ومواقع أخرى مماثلة مستوى اليأس الاقتصادي الذي يعانيه الناسُ في أعقاب الأزمة المالية العالمية،[1] حيث تظهر قوائم «الإيجار مقابل الجنس» في قسم الإقامة في الموقع الإلكتروني، وعادةً في المدن التي تعاني تفاقُمَ عدم المساواة في الدخل ونقصًا هائلًا في المساكن ومجالًا عامًا خانقًا. إليكم بعض الأمثلة:

دولار واحد - إقامة مجانية لشريكة سكن شابة (دنفر): خرجتُ مؤخَّرًا من علاقة طويلة جدًا، وأريد شيئًا مختلفًا. أبحث عن فتاة شابة عمرها بين 18 و20 عامًا وتبحث أيضًا عن شيء مختلف. ربما أنتِ جديدة هنا وتحتاجين إلى المساعدة، أو ربما خرجتِ من علاقة سيئة وليس لديك ما تفعلينه. ربما ليس لديك وظيفة أو لديك وظيفة سيئة تكرهينها. ربما تحتاجين إلى مكان للإقامة وإلى سيارة وملابس جديدة وأمسيات عشاء لطيف. ربما ترغبين في السفر

(أحب الذهاب إلى لاس فيغاس لأقضي وقتًا ممتعًا) وما إلى ذلك. اتصلي بي لأخبرك بما أبحث عنه في المقابل...

جنيه إسترليني واحد/ غرفة واحدة - غرفة واحدة مجانية في شقة لامرأة سوداء (لندن)

هذا ما في مخيلتي. تتوافر غرفة جميلة لسيدة سوداء منفتحة لمدة 6 أشهر فقط. إنها فرصتكِ لتوفير بعض المال لأنكِ لن تدفعي أي إيجار. أنا رجل عاديٌّ وهادئٌ في الأربعينيات من عمري، وفي مخيلتي أننا سنعيش بشكل طبيعي، ما يمنحك مساحة خاصة بك، مقابل أن (تسمحي لي بلعق مؤخرتك مرة واحدة في الأسبوع). الردود الجادة التي تحتوي تفاصيل العمر والحجم والطول مع الصور ستحظى بأول استجابة.

تفاقمت ظاهرة قوائم الإيجار مقابل الجنس، وتعدُّ نتاجَ هذا العصر، فعلى سبيل المثال، أصبحت هذه الظاهرة أكثر انتشارًا في أرض النيوليبرالية الخربة المظلمة المعروفة باسم لندن.[2] تركت الحكومات المتعاقبة مهمةَ بناء مساكن جديدة للسوق الحرة، إلَّا أنَّ السوق أخفقت ببؤسٍ في مواكبة الطلب على المساكن.[3] فضلًا عن ذلك، أحاطت بمسألة الإقامة فقاعةُ مضاربة غيرُ معقولة ترى فيها الشركات الخارجية مجهولة الهوية (التي تقع عادة في الملاذات الضريبية) فرصةً استثمارية سهلة، ما يرفع الإيجار للجميع.[4] لذلك بالرغم من المفارقة يمكن أن نجد ما يسمى «نقص» الإسكان في مجتمعات تحوي عددًا كبيرًا من العقارات

الفارغة. كما يقترن ذلك بأجور منخفضة وأزمة ديون شخصية، ولا عجب أن يختار البعض بيع أجسادهم من أجل الحصول على مكان للعيش فيه.

عصر الإيجار

بالطبع يعدُّ الإيجار مقابل الجنس مثالًا متطرِّفًا للاستغلال، ولكنه يجسِّد نمطًا أوسع بين مَن يكافحون للعيش في عالم خُصخِص إلى أبعد الحدود. فهنا تُركت السوق لشأنها وفقًا لوصفات الاقتصاد الكلاسيكي الجديد ومدرسة شيكاغو، ما أفضى إلى ظهور فئة مفترسة من المستأجرين من القطاع الخاص. ونظرًا لأنَّ الخيارات محدودة جدًا للناس، إلى جانب سهولة أن يجدوا أنفسهم بلا مأوى، وغالبًا ما يخشى المستأجرون الشكوى من غرف النوم الرطبة أو سوء معاملة المالكين لهم.[5] لذا فإنَّهم تحت رحمة مالك العقار، وهو السيناريو الذي يمكن أن نتوقعه في إحدى مراحل حقبة ما قبل الصناعة، وليس في عام 2018.[6]

يسلط أحد التقارير الضوءَ على هذه القضية بإيجاز، ويحدد الخصائص التي أعادت تشكيل المؤسسات الأخرى أيضًا بشكل متزايد، بما فيها العمل والتعليم وما إلى ذلك: «يبدو من المدهش أنَّ القطاع الخاص للإجار... ليس لديه أي جهة تنظيمية أو رقابة عامة أو نظام تعويض... حيث ثمَّة مئات الآلاف من المُلَّاك الذين لم يضطروا إلى اجتياز اختبار الكفاءة أو إثبات أيِّ معرفة بقانون

المالك أو المستأجر أو إثبات صدقهم ونزاهتهم المالية... فضلًا عما إذا كان لديهم أي خبرة في إدارة الممتلكات».[7]

لطالما كان يوجد اقتصاد غير رسمي بطبيعة الحال، وفي البلدان الأكثر فقرًا، شهد هذا المجال نموًا دراماتيكيًا نتيجة لغياب تنظيمٍ عالمي، حيث شكّل جزءًا كبيرًا من الناتج الاقتصادي الإجمالي في بعض الحالات.[8] أمّا في البلدان النامية الغنية، فكان من الصعب على مسؤولي الدولة القضاء على قطاع العمالة غير الرسمي - المتكوّن من عمال غير مسجَّلين، وأسواق سوداء ورمادية، وحتى الرقّ في بعض الأحيان.[9]

لكنَّني مهتمٌّ بأمرٍ مختلف قليلًا؛ وهو فهم لماذا أصبح نزع المسؤولية الرسمية مركزيًا، فجأة، في طريقة تنظيم الوظائف والأعمال التجارية السائدة.

إنَّني أرى ذلك نتيجة جانبية للَبرلة الاقتصاد الذي ألهم السياسة الاقتصادية الغربية منذ أيام الثاتشرية و«الريغانوميكس» حتى الوقت الحاضر. إنَّ سيناريو الجنس مقابل الإيجار يعدُّ بشكل غريبٍ نتيجةً منطقية لعقيدة السوق الحرة التي تبنَّاها بحماس ميلتون فريدمان وغاري بيكر وفريدريش فون هايك، بالرغم من اعتقادي أنَّهم لا يرغبون في الاعتراف بذلك، إذ إنَّهم يعتقدون أنَّ التخطيط المركزي من جانب الحكومة يخلُّ بالتوازن بين العرض والطلب. ينبغي أن يُترك لملايين الأفراد دورُ معرفة كيفية توزيع العمل والسلع والخدمات ليتعاملوا مع ذلك بمفردهم، في حين تعدُّ

المؤسسات وآلية التسعير (المعروفة أيضًا باسم النقد) أكثر كفاءةً في تخصيص الموارد مقارنةً بالبيروقراطيين في الدول البعيدة والخاملة. فضلًا عن ذلك، يجب أن يكون أيُّ شخص حرًّا في تقديم أيِّ خدمة يجبُّ تقديمها في حال وجود مستهلك على استعداد لدفع ثمنها. لذا تعدُّ التراخيص والتسجيلات والشهادات حواجز أمام المنافسة المفتوحة وريادة الأعمال، فإذا تبيَّن أنَّ الخدمة سيئة، فلن نحتاج إلى حكومة تلوِّح بالعصا، بل سيذهب العميل ببساطة إلى مكان آخر، في حين تصحِّح السوق نفسَها تلقائيًا.

باختصار، لماذا نحتاج إلى إهدار أموال دافعي الضرائب على سلطات الإسكان المحلية ووكالات التخطيط الحكومية في حين أن موقع «كريغزليست» قادر على توزيع غرف النوم الاحتياطية المتوافرة في لندن أو شيكاغو أو غلاسكو بشكل أكثر فعالية؟ كل ذلك ممكن بلمسة زر... وربما أسهل من ذلك، حسبما تشير القوائم أعلاه.

أرض الغرباء؟

إنَّ هذا النوع من الفردانية غير المنظَّمة، والسرية تقريبًا، يمثِّل المحرك الإيديولوجي الرئيسَ لتطبيق نظام «أوبر» على نطاق واسع في المجتمع الذي شهدناه على مدى السنوات القليلة الماضية، فهذا هو المجال الذي يعدُّ فيه العمال، على سبيل المثال، أصحاب أعمال مستقلين؛ كما أنَّه يمثِّل المنطق الذي تبنَّاه أيضاً ما يسمى «الاقتصاد

المشترك» (Sharing Economy) وما أطلق عليه البعض «رأسمالية المنصات» (Platform Capitalism).[10] ومع ذلك، ثمَّة اختلاف كبير بين النماذج الأكاديمية لرأسمالية السوق الحرة (وفقًا للتقاليد الاقتصادية النيوكلاسيكية والسائدة التي بدأتها مدرسة شيكاغو) وآثارها الفوضوية في العالم الحقيقي. وبناءً على ما يعتقده هايك، على سبيل المثال، تعدُّ رأسمالية السوق الحرة رائعة لأنها تتيح إخفاء هوية الجهات الفاعلة المعنية وإزالة طابعها الشخصي.[11] يمكن لأشخاص غرباء كليًا ولا يعرفون بعضهم أن يجتمعوا ويتداولوا السلع والخدمات ثم يغادروا دون تعقيدات أو مشكلات، ففي النهاية يبقى العمل عملًا.

كما ذكرنا في المقدمة، عدَّ هايك هذا أمرًا جيدًا لأن المال يبدو أنَّه يعمينا كيلا نرى «مَن» وراء المعاملة، ليحلَّ بذلك الكثير من المشكلات المتعلقة بالمحاباة والتحيُّز. فهنا لا وجود للنزوات الشخصية أو التحيُّز، الأمر الذي يربطه هايك مع البيروقراطيين الحكوميين المعرَّضين للمحسوبية وجماعات المصالح الخاصة (أي العمال، باستثناء المعوقين والأقليات العرقية، بدلًا من مراكز الفكر التي ترعاها الشركات بالطبع). ونظرًا للتركيز على عدم الكشف عن هوية مصدر النقد، أعرب منتقدو الرأسمالية النيوليبرالية عن أسفهم للصحراء الاجتماعية الحقيقية التي تتطور باستمرار لتصبح «أرض الغرباء» الموحشة التي لا تعترف إلا بلون أموالك.[12]

ولكن، كما يوضح مثال الإيجار مقابل الجنس، فإنَّ هذه العلاقة

النقدية الباردة ربما تتمثَّل بالتأكيد في المعاملات والحسابات، إلَّا أنَّها ليست مجهولة المصدر. وفي نهاية المطاف، يجري في السوق تبادل الجنس (والله وحده يعلم ماذا أيضًا). في حين أنَّ مفهوم «العيش في ألعوبة ثنائية» (على حد تعبير أحد الإعلانات على «كريغزلست») يعدُّ مجرَّد ترتيب اقتصادي، إلَّا أنه ما يزال يحتوي على قدر كبير من الحكم الشخصي والاعتباطي. وبدرجة أقل، يحدث مزيج الموضوعية النقدية والتمييز الاعتباطي نفسه في كثيرٍ من جوانب الاقتصاد. فعلى سبيل المثال، تشعر عاملة الوكالة في الحانة بالحاجة إلى التودُّد لربِّ العمل من أجل الحصول على نوبة عمل أخرى. كما يسعى سائق «أوبر» إلى الحصول على تقييم عالٍ من الركاب، أو ربما يشعر موظفٌ في إحدى الشركات بأنَّه مضطر لقضاء ساعات في صالة الألعاب الرياضية بالشركة وهو يستمع إلى مشرفه يلقي على مسامعه النكات السيئة فقط لأنَّ ترقيته تعتمد على ذلك.

ألم نجد في الكشف الأخير عن بيئة المكتب في مقر «أمازون» ما نتحدَّث عنه هنا بالضبط؟[13] إنَّ أداةً إلكترونيةً لمشاركة الملاحظات حوَّلت المراجعة السنوية للأداء إلى حدث شبه يومي، مع تشجيع الموظفين على التعليق سرًّا على سلوك زملائهم، حيث ادَّعى البعض أنَّ العمال استغلوا تلك الأداة لسحق بعضهم البعض عاطفيًّا في هذه البيئة التي يأكل فيها الناس بعضهم بعضًا. بالرغم من أنَّ ثقافة الشركات أكَّدت رسميًا على البيانات المحايدة والقابلة للقياس، فإنَّ الأمر بلغ حدَّ الحديث عن حياة الموظفين الشخصية، حيث إنَّ

أحد موظفي «أمازون» تحدَّث عن زميلة تعاني قرحة في المعدة بسبب الإجهاد قائلًا: «يبدو الأمر كما لو أنَّ الرئيس التنفيذي للشركة كان في السرير معك في الساعة الثالثة صباحًا يتنفَّس عند رقبتك».[14] ومن جهة أخرى، فإنَّ روح الإدارة باردة وغير شخصية، ولكنها في الوقت نفسه «ساخنة» وشخصية لدرجة أنها تبقي العمال مستيقظين في الليل خوفًا من اليوم التالي.

وبذلك تسهل رؤية ما تعنيه الكفاءة حقًّا في الاقتصاد الكلاسيكي الجديد، وهو مفهومٌ مُجِّد إلى أبعد حدٍّ في سياقه. نحن لا نتعامل حقًّا مع معاملات إدخالٍ وإخراجٍ فعَّالة من حيث التكلفة، بل مع حالة ينتهي فيها شخص آخر (ويفضَّل أن يكون بعيدًا عن العمل) بتحمُّل معظم أو جميع التكاليف - وعادةً ما يكون هذا الشخص من الموظفين أو العاطلين من العمل أو المستأجرين وغيرهم ممن لا يتمتَّعون بسلطة قوية في المجتمع. وهذا أيضًا يحول ما يجب أن يكون قوىً بسيطة غير شخصية (مثل المال) إلى محنة أساسية مؤلمة. ومن أسباب ذلك أنَّ الشخص العادي يعمل الآن بوصفه ممتَصًّا بشريًّا للصدمات في نموذج عمل غير مستدام، ولكن أيُّ نوع من «الصدمات» تلك؟ خذ على سبيل المثال قضية شيري نولان التي وظفتها شركة التوصيل «هيرميس» (Hermes) لمدة تسع سنوات جعلت «حياتها جحيمًا».[15] اعتادت شيري بدء نوبتها في الساعة 5,30 صباحًا كل يوم واستمرت في العمل لأطول مدة ممكنة، لكن سرعان ما بدأت «العوامل الخارجية السلبية» في ملاحقتها، ثمَّ

امتدت إلى حياتها الشخصية. بالطبع كان لدى الإدارة العليا القليل من التعاطف:

> لم أحصل على عطلة منذ سبع سنوات، وأخذت فقط ثلاث عطلات في نهاية الأسبوع - عندما توفي جدي وعمي الأكبر وجدتي ... وعندما كانت السيارة تحمل نعش جدتي، كان مديري الميداني ما يزال يتصل بي ويخبرني أنَّني يجب أن أعود إلى العمل. عندما أنجبت ولدي، عملت يوم الاثنين؛ أنجبت في ليلة الثلاثاء وفي يوم الأربعاء سمعت أنهم كانوا يحاولون العثور على من يتولى نوباتي. فانتهى بي الأمر بالعودة إلى العمل يوم الجمعة، أي بعد ثلاثة أيام من الولادة، لأنني كنت مرتعبة من احتمال فقداني وظيفتي.[16]

يفصِّل التعليق بوضوح كيف أنَّ أزمةَ العمل أزمةٌ للأسرة أيضًا، حيث لا يمكن الفصل بين المجالين، كما أشار الكُتَّاب الجُدد،[17] لكنَّنا بحاجة إلى التعمُّق في الأمر أكثر، أليست إجابة عن سؤال محيِّرٍ حول وظائف «أوبر»؟ ليس السؤال حول كثرة انتشارها، بل عددها القليل جدًا، فإذا كانت هذه أرخصُ طريقة لتنظيم العمل، أفلا يجب أن تكون مطبَّقة في كل مكان الآن؟ كلا، لأنَّ الهيكل الاجتماعي ككل لم يستطع ببساطة تحمُّل الضربة، لذا بقيت تطوُّرًا هامشيًّا موجَّهًا إلى مجموعات اجتماعية واقتصادية معيَّنة وتديره الدولة عن كثب لمساعدة المصالح الاجتماعية والسياسية الأوسع.

إنَّ أهوال ما وصفته شيري نولان عن معاناتها الذاتية غيرُ مرئية في النماذج السائدة للاقتصاد القياسي، ومن المستحيل التقاطها في

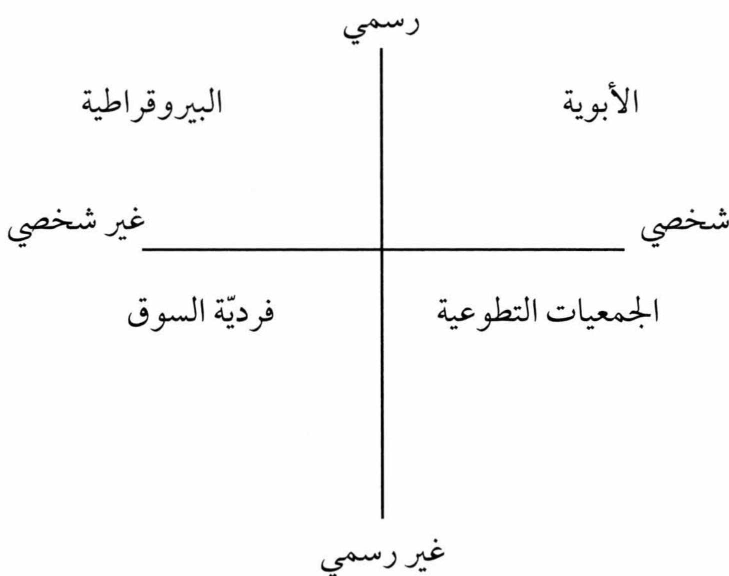
معادلات العلاقة بين المدخلات المادية ومخرجات الإنتاج، فالوفيات في الأسرة والولادة مسألةٌ خاصة للغاية ومن بين الأشياء التي تحتفظ بها لنفسك. ولملء الفجوة بين معادلة «الإنتاجية» (الموضحة أعلاه) وحياة شيري نولان المليئة بالخوف، تُستحضَر مفاهيم مثل «أمثلية باريتو» و«العلاوة الاجتماعية»، حيث يكون الفوز من نصيب «هيرميس» و«شيري» معاً. يمكن للمرء أن يسمع قول قادة الصناعة في اجتماعاتهم الرسمية باهظة الثمن: «إذا لم توظف هيرميس أشخاصًا مثل شيري نولان، فإنهم سيكونون عاطلين من العمل، ما يجعل حالهم أسوأ بكثير. لذا فإنَّ الشركة تقدِّم لها معروفًا هائلًا. لا شكَّ أنَّ الشركة تحقق ربحًا جيدًا في هذه العملية أيضًا، ولكن ألا يساعد ذلك شيري بقدر ما يساعد الشركة؟» وغير ذلك من الحجج المشابهة. لكي نتخطى هذا الهراء التجاري، فنحن نحتاج إلى معادلة للخسارة - أي نظرية لمقاومة المثالية المجردة التي ألقت بظلالها على أذهان العديد من خبراء الاقتصاد وصناع القرار السياسي اليوم. سيسمح لنا ذلك بالنظر في أمثلة «أمازون» و«هيرميس» من وجهة نظر الضحية، وإظهار كيف أن هذا التكوين الغريب للألفة الاقتصادية والقسوة النقدية يخنق القوى العاملة الحديثة. في حين أنَّ مبدأ الفردية المتطرف ما يزال يروَّج له وسيلةً للحرية، إلَّا أنه في الحقيقة مجرَّد صيغة أنيقة لخصخصة أعراض الحرمان المالي، وإخفاء هذه الحقائق القذرة وإخراجها من الأضواء العامة وبعيدًا عن التدقيق الديمقراطي.

هذه هي مشكلة النظرة النيوكلاسيكية العالمية المهيمنة. يفترض أتباعها بعناد أنَّ المنطق المجهول للمال يعمل في فراغ. لا توجد تجمعات للسلطة الخاصة، ولا حتَّى علاقات تبعية أو مستأجرين مستغَلين. يجري تجاهل الواقع القذر والمهين الذي يضطر الكثيرون إلى تحمله بشكل جذري. تتبنى هذه النظرة الخيال الطوباوي الذي تشيعه مدرسة شيكاغو، مع الإصرار على أنَّ الجميع يتنافسون على أرضية متكافئة، دون أن يدرك بعضهم وجود البعض الآخر لأنهم يتواصلون من خلال وسيط رفيع رفع شفرة وهو المال. ولكن بمجرَّد أن نُدخل العنصر الاقتصادي، خاصة فيما يتعلق بالعامل المعزول غير المحمي والذي لا يمتلك شيئًا يبيعه سوى وقته للعمل.. وجسمه، وسط علاقات قوة ملموسة مع احتمالات لا يمكن التغلب عليها، فإنَّنا نكون في وضع أفضل لفهم سبب مركزية اللارسمية في هذا المجال.

يصوِّر الشكل 1 التقاطع الذي أستكشفه في هذا السياق، فعلى طول محور واحد لدينا مستوى إضفاء الطابع الرسمي، علمًا بأنَّ كلمة «رسمي» (Formal) مشتقة من الكلمة اللاتينية (Formalis) «رسمية» أو (Forma) «مظهر»، وتُستخدم عالميًا كنقيضٍ لحالات معيَّنة، حيث إنَّ الموقف الرسمي محكومٌ بقواعدَ معيَّنة ويتَّسم بدرجة من التسلُّط، أي لا بدَّ من تطبيق القواعد بصرف النظر عن القضية المطروحة.[18] تصبح الخبرة ومؤهلات الاعتماد مهمة

أيضاً هنا، إذ إنَّها تدل على عنصر الاحتراف (والشرعية القانونية في المؤسسات العامة).

ومن ناحية أخرى، فإنَّ التفاعلات غير الرسمية تكون أكثر عرضية وغير مخطَّطة ووليدة اللحظة، ويمكن تسميتها «دون تنظيمية»، حيث لا وجود لمساحة اجتماعية تخلو من القواعد على الإطلاق، لأسباب واضحة، إذ ينشأ النظام بين الناس على أساسٍ ثنائي، ويعدُّ الاختيار الفردي والتفضيلات الخاصة المُعبَّر عنها على المستوى الجزئي أمرًا أساسيًّا هنا.



الشكل 1

يقيس المحور الثاني ما إذا كانت العلاقة شخصية أم لا، ففي أحد الأطراف، لدينا ما يسميه هايك «الصلة النقدية» غير

الشخصية والمحكومة بالتجارة الفردية الخاصة.[19] يقوم هذا التفاعل الاجتماعي على التبادل العام، أي أنَّ الشخصية أقلُّ بروزًا من النقد، وبالتالي يمثِّل التَّوقَ إلى عدم الكشف عن الهوية في الفكر الاقتصادي الكلاسيكي الجديد، خاصةً في أعمال هايك. تسمح الأموال بقياس مجموعة متنوعة من الأنشطة على أساس معيار واحد، بصرف النظر عن مدى تفرُّد الأشخاص والسلع والخدمات المعنية. لذلك يعتقد الاقتصاديون النيوكلاسيكيون أنَّ البائعين والمشترين في سوق عمل جيدة الأداء غير مرئيين لبعضهم البعض من الناحية العملية، والأهم من ذلك، يحدث هنا تحوُّلٌ كبير ينتقل بنا من الليبرالية إلى النيوليبرالية. لقد افترضنا في الماضي أنَّ الوظيفة العامة أو الشرعية كانت أفضل الأدوات لتحقيق القول المأثور «دون غضب أو عاطفة»، ولكن ليس بعد الآن، فإنَّ الدور القيادي في هذا الصدد يؤديه اقتصاد المال الخاص.

توجد في الطرف الأكثر شخصيةً من السلسلة علاقات اجتماعية محدَّدة بشكل فريد ومرتبطة عاطفيًا في لقاءات معيَّنة بين الناس. وفي تناقض مع العلاقة النقدية غير الشخصية -التي تختصر الحياة في حساب التفاضل والتكامل الأحادي والقابل للتبادل اللانهائي- تبرز التفاعلات الشخصية لخصائصها الفريدة التي لا يمكن تعويضها. ويبرز هنا الاتصال الاجتماعي المحليُّ والتفضيلات.

يمكننا الآن استخلاص أربعة أشكال تنظيمية. أولًا، البيروقراطية الكلاسيكية رسميةٌ وغير شخصية، سواء في القطاع العام أو الخاص.

ثانيًا، تعطي الأبوية لمسةً شخصية وعاطفية أكبر للتسلسلات الهرمية الرسمية، فإنَّ الإدارة الأميركية المبتذلة في بناء ثقافات الشركات الشبيهة بالعشائر وبرامج الالتزام تعدُّ مثالًا جيدًا على ذلك. في حين أنَّه من المفترض أن نكون جميعًا أصدقاء ونتصرَّف على طبيعتنا، فإنَّ معظم العمال يفهمون أنَّه في النهاية يوجد رئيس يدفع أجورك ويمكنه طردك.[20] كما أنَّ المنظمات غير الرأسمالية مثل تعاونية «موندراغون» في إسبانيا وغيرها في أمريكا اللاتينية تُصنَّف في هذه الفئة، وإن كان ذلك في بيئة أكثر ديمقراطية.[21] أمَّا النوع الثالث من المنظمات فيربط التفاعلات الشخصية مع غير الرسمية، بما فيها الجمعيات التطوعية والنقابية والمجتمعات الحرة وحتى التكتلات التي تتاجر بالسلع غير المشروعة، حيث تميل هذه المنظمات إلى أن تكون طوعية، خاصة في التوجيه (مثل الجمعيات السرية والنوادي وما إلى ذلك).

لكنَّ الفئة الرابعة هي التي تثير اهتمامي، إذ إنَّ فردية السوق غير شخصية للغاية من حيث أنَّها مدفوعة بالتبادل النقدي. ولكن بسبب هذا الجانب الخاص (خاصة علاقات القوة غير المتكافئة التي تحدد الاقتصاد، سيَّما بين العامل وصاحب العمل)، فإنَّها تنجذب بشكل طبيعي نحو غير الرسمية أيضًا؛ تتفاقم هذه الديناميكية حين تأخذ الدولة النيوليبرالية مقعدًا خلفيًا وتَضعُف بعضُ القوانين التنظيمية.

الموضوع الغائب في الاقتصاد

ربما يكون مصطلح «فردانية السوق» market individualism مضللًا نظرًا لأنه لا الأسواقُ ولا الفرديةُ خاصةٌ بالرأسمالية النيوليبرالية أو حتى الرأسمالية في حدِّ ذاتها، ولكن على النقيض من المجتمعات الأخرى التي كان لها زمان ومكان لأنشطة السوق المحلية (مثل ساحة البلدة)، سعى خبراء الاقتصاد النيوكلاسيكيون، خاصةً مفكري مدرسة شيكاغو، إلى استخدام المصطلح استعارةً توجيهيةً للمجتمع ككل مع استبعاد كل السرديات الأخرى. هل يمكن للمجتمع في الواقع أن يكون سوقًا عملاقة واحدة؟ يشير جيمس كي غالبريث إلى نقطة مهمة في هذا الصدد، في حين يذكر المفكرون النيوليبراليون «السوق»، فإنَّهم لا يشيرون حقًا إلى «شيء» بل إلى نفي:

> وهي كلمة تُطبَّق في سياق أيِّ معاملة ما دامت تلك المعاملة لا تمليها الدولة مباشرة، فليس للكلمة محتوىً خاصٌّ بها لأنَّها تُعرَّف ببساطة، ولأسباب سياسية، بما لا يصفها. السوق هي اللادولة nonstate، ما يسمح لها بأداء كلِّ ما يمكن للدولة أن تؤديه دون أيٍّ من الإجراءات أو القواعد أو القيود.[22]

يمكننا أن نرى كيفية عمل الأيديولوجية، حيث إنَّ كلَّ ما هو لادولة يعدُّ تلقائيًا متفوقًا أخلاقيًا حتى يثبتَ خلافُ ذلك. أمَّا الحكومات، فتتفوَّق فقط في المحاباة السياسية والتآمر في الخفاء، ما يجعل النظام متقلِّبًا وغير عادل.[23] ولكن هذه حجتي، فمع تراجع

المجال العام والتأثير الديمقراطي، تُدفع الأعمال التجارية حتمًا تحت الأرض حرفيًا ورمزيًا. وكما يقول فرانك نايت، الاقتصادي المؤسِّس لمدرسة شيكاغو، تدور الحياة حول المواطنين العاديين الذين يعقدون الصفقات، علمًا بأنَّ دونالد ترامب ردَّد هذا القول مرارًا.[24] ولكن بالطبع في حال وجَبَ وجود الدولة، فيجب أن تكون «ناكرة لذاتها» أساسًا وموجَّهَة نحو «نزع السلاح» التنظيمي، وفقًا لمصطلحات الليبرالي أنثوني دو جاسيه.[25]

كما رأينا سابقًا، عَدَّت مدرسة شيكاغو حيادَ المال ترياقًا لـ «الحكومة الضخمة»، وعند اقترانه بآلية التسعير، فإنَّ التبادل النقدي يسمح بقيام نظام اجتماعي عفويٍّ وغير مُخَطَّط، أو ما يسمى «كاتالاكسي» (Catallaxy)، ينبثق من القيم والأهداف المتنوعة. إنَّ الحرية الفردية تحميها الموضوعيةُ غير الشخصية للسوق، إذ إنَّها إلى حدٍّ بعيدٍ لا تكترث للصفات والظروف الشخصية للأفراد المعنيين. ولكن ألا نرى جانبًا مختلفًا يتكشَّف في هذه العملية؟ لا نحتاج إلَّا إلى إلقاء نظرة على الأجزاء المختلفة لهذه الصيغة حتى ندرك ذلك. أصبحت الترتيبات الخاصة الآن مبهمة في نظر القانون والحماية التنظيمية، إذ إنَّ الأفراد المنفردين أساسًا يكونون بمفردهم حين يدخلون في مفاوضات مع أطراف خاصة أخرى أغلبها أكثرُ قوةً (مثل شركة أو صاحب عمل أو مالك وما إلى ذلك). وفي حال أضفنا إلى ذلك انعدامَ الأمن الاقتصادي الذي أصبح سمةً مميزة للتقشُّف، بما في ذلك علاقاتُ الاتكال أحادية الجانب، فمن الممكن

أن يسود «معتقد غير الرسمية» قريبًا. يمكن لشركة «ديليفرو» دائمًا استبدال السائق، في حين أنَّ السائق يحتاج إلى وظيفة، وفرصة تركه لها ضئيلة. لذا من المرجَّح أن يتحمَّل السائقون ما قد لا يتحمَّله عمَّالٌ آخرون. ليس من الصعب أن نرى كيف يمكن لهذه العقلية الاقتصادية الفردية أن تولد مستويات خانقة من الألفة في مكان العمل وسوق الإسكان وبيئات أخرى.

يرى بعض المراقبين أنَّ النسخة البحتة من النيوليبرالية ربما ماتت مع فريدمان في عام 2006.[26] يمكن لنظرة خاطفة على الاقتصادات في أمريكا الشمالية وأوروبا وأستراليا -حيث سُحر القادة باقتصاديي مدرسة شيكاغو على مدى السنوات الخمس والثلاثين الماضية - أن تكشف عن مدى ابتعادهم عن المثل الحقيقية للسوق الحرة؛ علمًا أنَّ الأمثلة على ذلك كثيرة. ربما أدَّت سياسات جانب العرض إلى إخفاقات سوقية مدمرة، ما تطلَّب تدخُّلَ الدولة على نطاق واسع لدعم الصناعة الخاصة (مثل المصارف والمقاولين الخارجيين من الباطن وغيرهم)، إلى جانب استخدام أدوات مشبوهة مثل التيسير الكمي والإعفاءات الضريبية للشركات وتحويل مستويات خارجية من الأموال العامة إلى الأعمال التجارية الكبيرة. كما استولت احتكارات الشركات واحتكارات القلة على أسواق بِرُمَّتها. فرصُ حياتِك لا تُحدِّدها جدارتك، بل ثروتُك الموروثةُ، وأسطورةُ «الرجل العصامي» الراندي أمست الآن مجرَّد نكتةٍ سخيفة، فلم يبقَ من العولمة سوى الحطام، وكره الأجانب في طور النشوء.

من هذه البيئة الكئيبة المميَّزة بشكل معيَّن من الحطام الاجتماعي، تولد حركة نزع الرسمية، طفلُ النيوليبرالية اللقيط الذي يغير الآن شكلَ الحياة الحديثة.

إنسانُ العقود

إنَّ مفهوم «الرأسمالية غير المنظمة» مفهومٌ مضلِّلٌ أيضًا بالنَّظر إلى أنَّ جميع أشكال النشاط الاقتصادي تخضع للتنظيم بطريقة ما، إضافةً إلى أنَّه يمكن للمرء أن يتحدَّى أطروحتي المتعلقة بنزع الرسمية عبر التساؤل عن سبب استمرار وجود العديد من العقود والقوانين (على سبيل المثال، فيما يتعلق بانتهاكات براءات الاختراع والملكية الفكرية وما إلى ذلك) والقواعد التي تتحكم في معظم نشاطاتنا اليومية. إنَّه سؤالٌ جيِّد، إلَّا أنَّ الإجابة لا تتعارض مع حجتي، بل ترسم صورة أكثر كآبة. لا شك أن التجسيد الرئيس للاقتصاد الكلاسيكي الجديد -المتمثِّل في إنسان الاقتصاد الأسطوري أو الإنسان الاقتصادي- أصبح الآن مريضًا للغاية ويعتمد على برامج دعم الحياة. تحوَّل في البداية إلى إنسانٍ مَدين وكاد ذلك أن يقضي عليه،[27] ولكنَّه الآن يشهد تحوُّلاً آخر يجعله إنسانَ عقود أو إنسانًا متعاقدًا ... ما يضعه في حالةٍ ميؤوسٍ منها.

العقدُ وثيقةٌ ملزمةٌ قانونًا، حيث يفضِّلها الاقتصاديون والخبراء القانونيون النيوكلاسيكيون لأنهم يحجزون الناس عبرها ويضمنون اتفاقيات مبرمة في وقت محدد (مثل قرض طلابي يُمنح لطفل يبلغ

من العمر ثمانيةَ عشر عامًا) لتتبُّع الفرد في المستقبل. لا مفرَّ من العقد، وعندما يوقع شخصٌ ما عقدًا في البيئة المعزولة للأزمة الرأسمالية (التي يزداد فيها غياب المساءلة المدنية)، فإنَّ أصل كلمة «عقد» (Contract) من كلمة (Contrahere) - بمعنى يجذب شيئين معًا - يؤتي ثماره بطريقة مرعبة، حيث إن (con) تعني «مع» أو «معًا»، و(trahere) تعني «يجذب» أو «يسحب».

إنِّي أؤكِّد مجدَّدًا أنَّ لا شيء من ذلك يحدث في فراغ، فالتفاوت الاقتصادي واليأس، على سبيل المثال، يهيئان أيَّ اتفاق قانوني لينطوي على إضافات إلزاميَّة معيَّنة، ما يعدُّ تقديرًا غير مُعلَن ليتوقَّع المتعاقد تقديم خدماتٍ أخرى غير مذكورة في العقد. لذا فإذا كان الجزء الرسمي من العقد يحمل الناس على وعدهم، فإنَّ الوجه الآخر غير الرسمي للعقد يعني أنَّهم متاحون دون قيد أو شرط (وهو مصطلح تستخدمه ضحايا هارفي واينشتاين). فضلًا عن ذلك فإنَّ كلمات الجذر، «يسحب» و«معًا» و«يجذب»، تكتسب معنىً إضافيًا عند إدخالها في سياق رأسمالية الشوكر دادي. فعلى سبيل المثال، إذا وقَّعت فتاةٌ عقداً بعدد ساعات غير محدَّد أو «صفري الساعات» في مطعم مزدحم بالمدينة، فلا يوجد شيءٌ يجبرها رسميًّا على مغازلة المدير، لكنَّنا جميعًا نعرف ما يحدث إذا لم تفعل ذلك.[28] لذا فإنَّها ستوافق على ذلك. وماذا عن العقد النفسي الذي تبرمه مستأجرةُ الإيجار مقابل الجنس؟ لذلك ليس من قبيل المصادفة أن تطلب العديد من منشورات موقع «كريغزليست» من مقدِّمات الطلب قراءة ما بين

السطور: «هذه شقة بغرفة نوم واحدة ستشاركينها معي؛ يوجد سرير واحد لي... جدي الحل بمفردك!».

وبعبارة أخرى، ينطوي التعاقد (في سياقٍ استغلاليٍّ من الناحية الاقتصادية في الأقل) على أكثر من مجرد الموضوعية القانونية، حيث إنَّ للتوثيق جانبٌ موضوعي يستدعي منا القراءةَ بين السطور وممارسة النفعية. ربما هذا ما يدفع «أوبر»، على سبيل المثال، إلى عدم الاهتمام بالعقود الرسمية، (لأنَّها تشير إلى أنَّ السائقين في الواقع موظفون يخضعون للقوانين التشريعية)، بل تلجأ إلى «الاتفاقيات» بدلًا من ذلك، حيث يمكن أن تتغير تلك الاتفاقيات في أيِّ لحظة، وإن ندرت مصلحة العمال في ذلك التغيير. تعمل مثل هذه الاتفاقيات بمنزلة عقود وهمية، وتكون أكثرَ تحكُّمًا بالعمال، إذ إنَّها تعطي العمال أسوأَ ما في الحالتين – ففي عقد الأمر الواقع توجد السمات القسرية، بالنظر إلى أنَّ اتفاقيات «أوبر» ملزمة قانونًا (مثل بنود التحكيم التي تحظر الدعاوى القضائية الطبقية)، في حين أنَّ الاتفاقية الفضفاضة تتضمَّن السلطةَ التقديرية المقلقة (مع التكاليف العكسية والفوائد لأصحاب العمل). تلك هي الطريقة التي يمكن أن يعمل بها ضمنيًا نمطٌ مرهِقٌ وغير رسميٍّ للعقد جنبًا إلى جنبٍ مع نظامٍ اجتماعيٍّ غير شخصيٍّ للغاية وعمليٌّ في الظاهر، فضلًا عن دعمه لهذا النظام.[29]

ما موقف الدولة ونظامها القانوني من كل هذا، بما أنَّها مسؤولة عن إنفاذ العقود؟ لقد تأثَّر دور الدولة المعاصر بشكل عميقٍ

بصانعي القانون المحافظين الجدد، الذين يعارضون الحكومة بشدة، فضلًا عن تأثُّره بالمدافعين الصارمين عن الفردية الخاصة. أمَّا فيما يتعلَّق بقانون العمل، على سبيل المثال، فإنَّ الباحث القانوني المحافظ ريتشارد إبشتاين يسمِّي ذلكَ «تحرير» مكان العمل الذي طال انتظاره،[30] إذ يرى إبشتاين أنَّ النقابات وقوانين الحد الأدنى للأجور وسياسات مكافحة التمييز تعدُّ سلاسل لا داعي لها، حيث يجب أن يكون الأفراد قادرين على التفاوض على شروطهم وأحكامهم الخاصة على انفراد. جميعنا نعرف إلى أين يؤدّي هذا المسار، لكنَّ هذا التعلُّق المفرط باللا رسمية لا يؤثر على العمال في اقتصاد العمل الحر فحسب، بل إنَّ هذا الاتجاه يعيد أيضًا تعريفَ العديد من المهن الأخرى بطرق بارزة، حيث كان يعدُّ بعضها سابقًا معقلًا للرسمية، بما فيها وظائف الشرطة والتدريس وما إلى ذلك. أمَّا في تحديد كيفية «تحرير» قانون عقود العمل منذ الثمانينيات، فإنَّ الانكماش العام لتشكيل الدولة هو ما يميزه إبشتاين بأنه حاسم:

> إنَّ الطريق إلى الازدهار لا يكمن في وضع شروط إلزامية، ولا في إنشاء التزامات مساومة بحسن نية، ولا في خلق وضع احتكاري من أي نوع، بل يتمثَّل ببساطة في التنحي جانبًا، والسماح بتشكيل العقود كما يتفاوض عليها الناس، ومن ثم إنفاذها وفقًا للشروط التي كُتبت بموجبها. يشكل الإصلاح في هذا السياق انخفاضًا في مستوى التدخُّل القانوني في الترتيبات الخاصة.[31]

تتماشى مع هذا الرأي عمومًا غالبيةُ عقود العمل في العالم

الغربي اليوم، ولا بدَّ للمرء أن يُعجب بالتفاؤل المذهل الذي يُضفي به ريتشارد إبشتاين مثلَ هذه الاستقامة الأخلاقية على ما يسمى «الترتيبات الخاصة»، حيث لا وجود لسيناريوهات الإيجار مقابل الجنس في سرده البسيط لتغطية النفقات في الاقتصاد الجديد.

وبينما تعيد الدولةُ تشكيلَ نفسِها لتصبحَ مؤسَّسةً جزائيةً، (بدلًا من أن تكون عامَّة)، تدعم مصالح الأغنياء وتتنمَّر على الجميع، تتطوَّر حلقةٌ وحشية من تغييب الرسمية وتمتدُّ إلى أسفل التسلسل الهرمي الطبقي: يحاول الفقراء العاملون المتعثِّرون والطبقاتُ المتوسطة التهرُّب من أقسى التجاوزات التي ترتكبها حكومة غير مهتمة، في الغالب عبر الهروب إلى ظلال الحياة الاقتصادية الخاصة، ما يدلُّ على أنَّ الإنسان المتعاقد يمكن أن يعتني بنفسه، وأنَّ أجزاء كبيرة من المجال العام تزداد تآكُلًا. ماذا عن لوائح الأمن الغذائي؟ لقد اختفت. وماذا عن قانون حماية الموظفين؟ لقد اختفى أيضًا. وماذا عن دعم الصحة العقلية المتاح لعامة الناس؟ لقد اختفى كذلك.

الرأسمالية للخاسرين

ليس من المستغرَب أن يحدث هذا الانهيار الجزئي للرسمية المنظَّمة في الوقت الذي يصل فيه التفاوت الاقتصادي إلى مستويات لافتة للنظر، فاليوم يحصل الأغنياء الذين تبلغ نسبتهم 1 ٪ من سكان العالم على 82 ٪ من الثروة.[32] وفقًا لتقرير المليارديرات الصادر عن «يو بي إس» (UBS) و«بي دبليو سي» (PwC) لعام

2017 – وهو تحليل لأنماط الثروة يصدرُ للقطاع المصرفي – على الصعيد العالمي، «ارتفع إجمالي ثروة المليارديرات بنسبة 17 ٪ في عام 2016، من 5,1 تريليون دولار أمريكي إلى 6,0 تريليون دولار أمريكي، إلى جانب ارتفاع بنسبة 10 ٪ في عدد المليارديرات على مستوى العالم إلى 1542 ملياردير».[33] اعترف أحد مُعدِّي التقرير بأنَّ المجتمع لم يشهد هذا التركيز للثروة منذ «العصر المذهَّب» (Gilded Age) في أوائل القرن العشرين.[34] وهذا يعجِّل بشكل واضح عمليةَ نزع الرسمية بين النخبة، إذ يمكن للنخبة أن تنفصل عن الدولة القومية وتتجنَّب البروتوكولات العامة (مثل الضرائب وما إلى ذلك). ليس من المستغرب أنَّ التقرير وجد أنَّ «المليارديرات يستغلون شبكاتهم» أكثر من أي وقت مضى،[35] حتَّى إنَّ جماعة ضغط متخصصة في التهرُّب الضريبي استخدمت لغةً تذكرنا بمآثر هارفي واينشتاين عندما تفاخر بـ «تغلغلها الرائع» على أعلى مستويات الحكومة البريطانية.[36]

ألم يكن هذا «التغلغل» مثالًا على أنشطة مؤسس «باي بال» (PayPal)، بيتر ثيل، في نيوزيلندا؟[37] يرى بيتر، مثل العديد من أصحاب المليارات الآخرين، في دولة جنوب المحيط الهادئ الصغيرة ملاذًا آمنًا من نهاية العالم الاجتماعية والاقتصادية القادمة،[38] حيث إنَّها نائيةٌ، وعدد سكانها ضئيل، والمواقع ذات الأهمية العسكرية فيها قليلة، ما يجعلها ملاذًا مثاليًا في حالة انهيار النظام العالمي. لكنَّ ثيل واجه عقبة رئيسة واحدة، ألا وهي: قوانين نيوزيلندا الصارمة بشأن

الأجانب الذين يشترون الممتلكات، لذلك حين نجح ثيل في شراء مزرعة لتربية الأغنام مساحتها 477 فدانًا في الجزيرة الجنوبية، حقَّق صحفيٌّ في هذه القضية، ليتبيَّن أنَّ ثيل مُنح الجنسية النيوزيلندية في عام 2011، بالرغم من أنَّه لم يمضِ حينها سوى اثني عشر يومًا في البلد. حتَّى أنَّ ثيل لم يكن في نيوزيلندا عندما أصبح نيوزيلنديًا، بل كان يحضر مراسم في سانتا مونيكا. لقد وعدَ ثيل الحكومةَ بأنَّه سيستثمر في قطاع التكنولوجيا في البلاد، وكان ذلك كافيًا، إلا أنَّه تبيَّن لاحقًا أنَّ الملياردير تودَّد إلى عددٍ من المسؤولين النيوزيلنديين، بمن فيهم رئيس الوزراء (والمصرفي الاستثماري السابق) جون كي. ولأنَّ ثيل لم يكن يخطط في الواقع للعيش في البلاد، ما يعدُّ مشكلة للأعمال الورقية، مُنح الجنسية بموجب قوانين «الظروف الاستثنائية».[39]

تسبَّبت قضية ثيل في فضيحة في نيوزيلندا لأسباب واضحة، حيث إنَّ أيَّ شخص آخر يحاول التقدم بطلب للحصول على الجنسية يواجه معركة شاقة وكبيرة، فضلًا عن الأعمال الورقية الكثيرة والانتظار الطويل. ولكن كما يشير برانكو ميلانوفيتش في دراسته الرائعة لعدم المساواة العالمية، فإنَّ الاقتصادات الغربية التي ينتشر فيها نظام «أوبر» عزلت نفسها في الغالب عن بقية المجتمع.[40] وذلك هو المكان الذي تؤدي فيه «شبكات التواصل» و«العلاقات» دون الرسمية دورًا، وعادةً ما تكون وافرةً لأصحاب المليارات. يوضح ميلانوفيتش مدى سوء عدم المساواة فيما يتعلق

بقطاع العمل، حيث إنَّ المهارات والقدرات التي تمتلكها نسبة الـ 10 ٪ من الأشخاص الذي يتقاضون أعلى الرواتب مع المهارات والقدرات التي تمتلكها الطبقات الوسطى، إذ يرجع ذلك إلى ارتفاع مستويات التعليم عمومًا. ولكن في الوقت نفسه، لم يكن الحراك الاجتماعي (من حيث الدخل) راكدًا إلى هذا الحدِّ منذ سنوات، وما تزال أفضل الوظائف وأعلى المرتبات من نصيب الأثرياء الذين يشكلون 10 ٪ من الناس. يرجع ذلك إلى عوامل أخرى غير الشهادة الجامعية أصبحت الآن أكثر أهمية: «ستؤدي الصدفة والخلفية العائلية دورًا أكبر من قبل .... حيث إنَّ الهبات العائلية من الثروة، وربما العلاقات، ستكتسب أهمية أكبر. لذا يمكن رؤية تأثير أموال الأسر وعلاقاتهم في الولايات المتحدة بوضوح شديد في المهن التي يتراكم فيها الكثير من السلطة والمال».[41]

إنَّ الحجج المستوحاة من مدرسة شيكاغو فيما يتصل بالرأسمالية متسامحة إلى حد بعيد مع التفاوت الاقتصادي،[42] حيث لم يولد أحدٌ بالحالة نفسها، فالبعض ببساطة أفضل حالًا من غيرهم، ما يجعلهم أثرى من غيرهم. كما أنَّ المجتمع القائم على المساواة سيكون خاطئًا أخلاقيًا لهذا السبب، لكنَّ ما يدهشني باستمرار أنَّه بالرغم من الفضائح المتزايدة حول عدم المساواة في الدخل أو الثروة التي تهدد بتمزيق حضارتنا، فإنَّ هذا الدفاع النيوليبرالي عن عدم المساواة اشتدَّ ولم يهدأ.[43] ينتقص الخطاب النيوليبرالي من حقيقة أنَّ السلطة تجهز النظام لمصلحة الأغنياء منذ البداية،

وعلى المنوال نفسه، ما يقلقني ليس احتمالُ ابتلاع الناس لكلِّ هذه الدعاية حول كيف أنَّ عدم المساواة أمر طبيعي أو جيد لنا، بل إنَّ ما يعدُّ شديد الخَطَر يتمثَّل في الطريقة التي يمكن أن تؤثر بها هذه الادعاءات الغريبة (مرة أخرى) على لهجة المناقشة الأوسع، مثل حبة غبار صغيرة في العين. لا شك أنَّ حتى التخمينات الأكثر ضررًا في اليمين المتطرف لا تهدف إلى حشد اتفاق جماهيري، بل إنَّها تهدف فقط إلى تحويل معايير المناقشة بلطف ودفع ثقافتنا نحو قبول (أو في الأقل توقُّع) ما ينبغي أن يكون في الواقع درجاتٍ غير مقبولة من اكتناز الثروة.

كان لهذا التغيير الجذري تأثيرٌ حادٌّ على ثقة الجمهور، حيث يشعر الناس بالحرمان بشكل غير عادل إذا اتبعوا قواعد اللعبة؛ إذا لم يتَّبعها أحدٌ غيري، فلماذا أفعل ذلك؟ لطالما كان هذا الموقف المناهض للمدنية موجودًا إلى حدٍّ ما، ولكن ما يختلف الآن هو كيفية اختراق المركز المظلم لخيالنا الجماعي. إنَّ التلاعب بالنظام يمثِّل الوضع الطبيعي الجديد، وستُعَدُّ من الحمقى إذا لم تحاول، ما يشير إلى تدهور الديمقراطية العامة وظهور نظام «أوبر» والفردية المعزولة، حيث يُنظر إلى بيئة المرء على أنَّها غير شخصية بشكل رهيب، ومع ذلك تتوقف على معرفة الأشخاص المناسبين.

إنَّ العواقب واضحة إلى حدٍّ ما، حيث يتلاشى اليومَ بسرعة الاعتقادُ الذي كان حازمًا ذات يوم بأنَّ المهارة والجدارة والتعليم تحتسب في بعض الأمور المستقبلية والانتقال نحو الأعلى،[44] إنَّ

الاتصالات الشخصية والمصالح التراثية أكثر قيمة من قدراتك الموضوعية، علماً بأنَّ ذلك ليس جديدًا بين الأثرياء. ومن ناحية أخرى، تدرك الطبقات الوسطى الآن أنَّ الموهبة والقدرة ليستا كافيتين، لذا يحاولون بلا هوادة تسجيلَ أنفسهم (وأطفالهم) في أفضل الدوائر الاجتماعية للمضي قدمًا. أما الفتاة الفقيرة، مثل الطالبات أو عاملات المطاعم المكافحات، فإنَّها تميل إلى الانضمام إلى مواقع مواعدة «شوگر دادي» لتسديد الرسوم الدراسية، وتحلم بأن تكون «الفتاة الجميلة» التالية التي يجتاحها شخص غريب غني.[45] وإذا كانت بحاجة إلى مكان تعيش فيه، فإنَّ موقع «كريغزلست» فيه مجموعة واسعة من الفرص، بما فيها المثال التالي:

جنيه استرليني واحد - الجو بارد في الخارج - أقدم شقة مجانية (باسيتلاو):

مرحبًا!

نظرًا لأنَّ الجو بارد في الخارج، فأنا على استعداد لتقديم مكان في شقتي الصغيرة المكوَّنة من غرفة نوم واحدة للفتاة المناسبة التي تبلغ من العمر 16 عامًا أو أكثر من أجل الاتفاقيات المتبادَلة. (أرحب بالأمهات العازبات).

هل تحتاجين إلى وجبة ساخنة؟ وحمام ساخن؟ ومكان لغسل ملابسك؟ وبداية جديدة في الحياة؟ حسنًا، يمكنك الحصول على كل هذا. ستشاركني شقتي الصغيرة المكونة من غرفة نوم واحدة.

لكنَّك ستحتاجين إلى توفير طعامك بنفسك، وإذا تطلَّب الأمرُ مني تزويدك ببعض الطعام، سيكون هذا ترتيبًا مختلفًا تمامًا.

من فضلكِ أخبريني قليلًا عنك، وأرسلي صورةً لك.

الفصل الثاني

رأسمالية الـ «شوگر دادي»

قال براندون ويد (المولود عام 1970 في سنغافورة باسم ليد ويه) إنَّه توصَّل إلى فكرة عمله الجديدة حين كان حظه تعيسًا في عالم الرومانسية، حيث كان يبحث في مواقع المواعدة دون نجاح يذكر.[1] لكنَّ هذا السلوك البائس والغارق بتكنولوجيا المعلومات لم يساعد ويد، لذا قدَّمت له والدته بعض النصائح التي كانت له بمنزلة الوحي: «في يوم من الأيام عندما تكون ناجحًا وكريمًا، ستأتي الفتيات إليك». تمثَّلت العقبة الرئيسة أمامه في الثقة والفرصة المناسبة، لكنَّه بعد تخرجه بدرجة الماجستير في الهندسة الكهربائية من معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا، حصل ويد على وظيفة كبيرة مع راتب بستة أرقام، إلَّا أنَّه لم يجد حينها وسيلة لمواعدة الفتيات الجميلات اللواتي يتوق إلى مواعدتهن. لذلك أطلق موقعين «شوگر دادي» للمواعدة: (WhatsYourPrice.com) و(SeekingArrangement.com)، وكان نموذج عمل الموقعين بسيطًا، حيث غالبًا ما أراد كبار السن الأثرياء (الذين أطلق عليهم

ويد مصطلح «شوگر دادي») مواعدة النساء الأصغر سنًا (أو «شوگر بيبيز») ولكن لم يكن لديهم وسيلة لتسهيل هذا الترتيب. كما تنجذب الشابات إلى الذكور الذين قد يساعدون في تغطية رسومهنَّ الدراسية الجامعية ونفقات المعيشة، إلى جانب تناول الطعام والمشروبات في المطاعم باهظة الثمن وشراء الهدايا. بعد أن يلتقي الطرفان عبر الإنترنت، يتفقان على رسوم اللقاء الأول، لكنَّ الدافع غير المُعلَن لـ «شوگر دادي» يتلخَّص في الحصول على التجربة الجنسية، في حين أنَّ دافع الفتيات الأصغر سنًا «شوگر بيبيز» يتمثَّل في الحصول على المال.[2]

حقَّقت فكرة ويد نجاحًا، حيث يمتلك اليوم عملاً قيمته ملايين الدولارات، مع 2 , 3 مليون مستخدم في الولايات المتحدة وحدها، وقاعدة عملاء دائمة التوسُّع.[3] أضاف ويد مواقع مماثلة إلى محفظته، بما فيها (SeekingMillionaire.com) و(MissTravel.com) والذي، وفقًا للموقع الرسمي، يساعد على الجمع بين «المسافرين السخيين الذين يكرهون السفر بمفردهم والمسافرات الجذابات اللواتي ترغبن في فرصة السفر حول العالم مجانًا»).

يقول ويد إنَّ الـ «شوگر دادي» النموذجي لديه دخل سنوي قدره 200 ألف دولار أمريكي، وينفق نحو 3000 دولار شهرياً على «الفتاة الأصغر سنًّا» التي يواعدها.[4] كما أنَّ نحو 40 ٪ من هؤلاء الرجال متزوِّجون، في حين أنَّ 44 ٪ من هؤلاء الفتيات طالبات جامعيات.[5] عندما سُئل ويد عن الفلسفة الكامنة وراء عمله، ساءت

سمعته بين الناس بسبب دوره الفعَّال في هذه العلاقات الرومانسية، ففي نهاية المطاف، يقترح ويد أنَّ (WhatYourPrice.com) يدور حول أغراض اقتصادية... أي عرضٌ وطلب:

الحب مفهوم اخترعه الفقراء، فحبُّ النظرة الأولى الذي يسبب الرعشة أسفل العمود الفقري ليس إلَّا خرافة، ولا يدوم إلى الأبد.[6]

يرى ويد أنَّه بتعديل طريقة عرض الحبِّ في علاقة معاملاتية بسيطة، يتجنَّب الشركاء التملُّك والدراما والاشتباكات غير المنطقية التي غالبًا ما تشوِّه العلاقات التقليدية:

تقوم العلاقات التقليدية على التملُّك والأنانية، فعندما أنظر إلى مستقبل العلاقات التقليدية، أرى الطلاقَ وانكسارَ القلوب والعائلات المحطَّمة. إنِّي أرى الزواج فوضويًا، لكنَّ الطلاق أكثر فوضى، إلَّا أنَّ الزواج ليس السبيل الوحيد لتحقيق السعادة أو الأمن المالي. يمكن لعلاقة مرتَّبة أن تقدِّم المزايا نفسَها التي يقدِّمها الزواج ولكن دون مخاطرة... وبتشجيع الناس على إيجاد ترتيب والتفاوض عليه، نأمل في إنشاء علاقات حديثة تستند إلى الانفتاح والتواصل المفتوح والصدق التام والتوقُّعات الشفَّافة.[7]

لم تكن هذه الآراء حول الزواج والرومانسية فقط ما أثار الجدل حول براندون وايد، فمن وجهة نظر البعض، كان نموذج عمله يشبه إلى حدٍّ كبير مهنة أخرى معروفة: ألا وهي الدعارة.[8] وُصِف ويد بأنَّه «قوَّادٌ إلكتروني» بسبب ترويجه لما يبدو عملًا جنسيًا،[9] حيث لم تكن مواقع المواعدة التي يديرها سوى واجهةً لتبادل الخدمات

الجنسية، متخفيَّة بلغة «المواعدة» لتبدو أكثر قبولاً لدى «شوگر داديز» و«شوگر بيبيز».

موعد عشاء مع كاليغولا

أُجريت مقابلات مع «شوگر بيبيز» لمعرفة ما إذا كنَّ يشعرن بأنهنَّ يعملن في مجال الجنس، فهل المواعدة حقيقية أم أنَّها ترتيبات جنسية متخفِّية؟ على سبيل المثال، كانت سيرينا سيرفانتس[10] تعمل ذات مرة خادمةً، لكنَّ دخلها لم يغطِّ تكاليف تعليمها الجامعي. ساءت أحوالها في مرحلةٍ ما لدرجة أنَّها قضت بعض الوقت في ملجأ للمشردين، ثم انضمَّت بعدها إلى موقع (SugarDaddies.com)، وتمكنَّت من تغطية نفقاتها: «في أعماق نفسي، لا أحب هذا الوضع حقًا، لكنَّه في الوقت الحالي آليةٌ للبقاء على قيد الحياة».[11]

ولكن هل تتضمَّن تلك الترتيبات علاقات جنسية دائماً؟ وفقًا لتقريرٍ آخر: نعم، عادةً ما تضمَّن الجنس، فعلى سبيل المثال، أصبحت سارة ومارلين «شوگر بيبيز» أثناء دراستهما في لندن،[12] حيث كانتا بحاجة ماسَّة للمال. تذكر سارة موعدَها الأول قائلةً: «شعرت وكأنني عاهرة طَوال الوقت، وكنت أعرف أنَّ الجميع ينظرون إليَّ كما لو كنت عاهرة». فيما تقول مارلين: «كلُّ شخص خرجت معه في موعد طلبَ مني في النهاية أن أضاجعه».[13] بالرغم من أنَّهما لم تشعرا بأنهما ملزمتان بممارسة الجنس في موعديهما، تختتم مارلين بملاحظة مظلمة: «تشعرين بمرور الوقت أنَّكِ مستغَلَّةٌ

وغير نقية، حيث يوجد شعور بالنقاء يضيع حين تُسَلِّعين نفسكِ، وإذا كنتِ تنامين مع الكثير من الناس أيضًا - في الأقل من وجهة نظري».[14] أمَّا فتاة أخرى تدعى كوكو، فكانت تَعدُّ استخدام الموقع الإلكتروني تمويهًا للعمل في مجال الجنس، وحين سُئلت عمّا إذا كان من الضروري ممارسة الجنس مع من تواعده، قالت: «نعم، فالأمر برأيي أشبه بعلاقة طبيعية، إلّا أنَّ الفرق الوحيد هو أنني أحصل على المال... [ولكن] لا تسئ فهمي، إنه بيع للجسد».[15]

إنَّ الالتباس الذي يحيط بسؤال ما إذا كانت هؤلاء الفتيات يعملن في مجال الجنس أم لا يجسِّد الاتجاه الذي أسعى إلى فهمه في هذا الكتاب: ألا وهو حركة تغييب الرسمية في قلب الرأسمالية الغربية. وكما لاحظنا سابقًا، ما تزال القواعد واللوائح كثيرة بالطبع، لكنَّ بعض التحوُّلات تطال كيفيةَ تنظيم التجارة، حيث يتلخَّص ذلك في نموذج أعمال براندون ويد. لنرى كيفية عمل ذلك، دعونا نأخذ لقاءً نموذجيًا مع «شوگر دادي»: تقدِّم «الفتاة الصغيرة في السنِّ» عرضًا لبيع موعد عبر الإنترنت، ثمَّ يلي ذلك مزادٌ علني، ويجري التفاوض على الرسوم. يلتقي الطرفان بعدها، وعادةً ما يكون الجنس (البشع) نتيجةَ هذا اللقاء. لذلك يجب النظر إلى ذلك بوصفه دعارة... إذ لا ينقصه سوى الوضع القانوني والحماية التي يحصل عليها عمال الجنس المسجَّلون في العديد من البلدان الغربية. جميع الحقوق التي يحصل عليها هؤلاء تغيب في لحظة، وبما أنَّ الحدود بين العمل والمعيشة مبهمة ولا يمكن تمييزها، فإنَّ الوظيفةَ نفسها (إذا

كان لها أن توصف بذلك) تمتزج في خبايا الحياة الخاصة بعيدًا عن أعين المتطفلين من الوكالات الحكومية.

شارك ... وإلّا!

ربما تكون مواقع مواعدة براندون ويد نسخةً متطرفة أو غريبة الأطوار من عملية نزع الرسمية، ولكن ألا نرى شيئًا مشابهًا يحدث، وإن كان بدرجة أقل، في ما يسمى «الاقتصاد التعاوني» أو اقتصاد العمل الحر عمومًا؟ إنَّ مضيف موقع «إير بي إن بي» ليس صاحب فندق مسجَّل، بل شخصًا مِثلي ومثلك لديه غرفة احتياطية. وعلى عكس سائقي سيارات الأجرة التقليديين المدرَّبين والمعتمَدين، فإنَّ موظَّف «أوبر» مجرَّد شخص عادي لديه سيارة ومستعد ليقود بك عبر المدينة مقابل رسوم تدفعها.

كان التحوُّلُ المستمر للعمالة إلى أدوار شبحية تتبع نظام «أوبر» مهمًا في العديد من البلدان حول العالم، فحتى الوظائف العادية تشمل الآن توقُّعات مستوحاة من اقتصاد المنصات: كأن تكون دائمًا جاهزًا لتلبية الطلب، وأن تَقلق باستمرار بشأن ما يحدث في المكتب، وتفوِّت العرضَ المسرحيَّ المدرسيَّ لطفلك... كل هذا يفسد نظام العمل التقليدي الذي اعتدنا معرفته من التاسعة صباحًا حتى الخامسة عصرًا. بما أنَّ ابتغاء الدخل يتغلغل في الحياة اليومية بهذه الطريقة الشعواء، فلا توجد حتى الآن تصنيفات اجتماعية منطقية أو فئات قانونية لتحديد ما يحدث بالضبط. يقترح

آرون سونداراراجان، الأكاديمي في كلية إدارة الأعمال، أنَّ بزوغ «الرأسمالية القائمة على الحشد» والتجارة بين الأقران يمكن أن يعجِّل بإنهاء التوظيف.[16] كان الاقتصاد عند الطلب فعالًا بشكل خاص في تفكيك تجزئة العمل التي كانت منيعة في يوم من الأيام، حيث فُصل عن الأنشطة الأخرى (كالتعليم والأسرة وما إلى ذلك). أمَّا الآن فالناس ليسو إلا وظائفَهم، سواء وجِدوا فيها رسميًا أم لا. إنَّ تأمينَ الدخل أسلوبُ حياة يتَّسم بالانضباط أولًا، (حيث تُعاقَب إذا فاتتك نوبة ما)، والصرامة ثانيًا (حيث لا يتوقف أبدًا)، بصرف النظر عن مدى تخفِّيه تحت عباءة الدلالات الخيرية المنادية بالمصلحة العامة للاقتصاد التشاركي.

يمكن إرجاع أصول هذا الاضفاء المكثَّف للطابع الاقتصادي على كلِّ جانب من جوانب الحياة، بما فيها ظهور العمل غير المحدود، إلى الأفكار المطروحة في الاقتصاد الكلاسيكي الجديد. في بيانه الرأسمالي لعام 1944 -*«الطريق إلى العبودية»*- يتوقَّع هايك نماذجَ أعمال للمستقبل، خاصةً تلك التي تشبه مواقع مثل (SeekingArrangement.com) و(MissTravel.com).[17] يجادل الكِتاب بأنَّ التخطيط المركزي للدولة وجيشها من البيروقراطيين ينتهي حتمًا إلى انتهاك حرياتنا الشخصية والمدنية. بالتأكيد ثمَّة حاجة إلى الحدِّ الأدنى من القوانين لدعم «قواعد اللعبة» وإنفاذ العقود، لكنَّ الحكومات غالبًا ما تميل إلى الذهاب إلى أبعد من ذلك بكثير وإدارة الناس بوصفهم كتلًا متجانسة، ما يفضي إلى إحباط الأهداف

الفريدة التي يمكن أن يختار البعضُ السعيَّ إليها كأفرادٍ متفرِّدين. يرى هايك أنَّه لا يمكن لأيِّ سلطة مركزية أن تعرف أو تستوعب حقيقةً العددَ الهائل من التفضيلات التي يبطنها الملايين من المواطنين العاديين، إذ إنَّ قيم الإنسان الحديث في غاية التنوُّع والتباين. لذلك من الأفضل السَّماح لكلِّ شخص باختيار طريقه بحرية.

لهذا السبب، يَعدُّ هايك المصطلحات القابلة للتعميم، مثل «الرفاه الاجتماعي» و«المصلحة العامة»، مصطلحاتٍ مخادعة، فلا توجد مصالح مشتركة تتقاسمها نسبة 100 ٪ من المجتمع. تعدُّ تلك المصطلحات ذات معنىً لجماعات المصالح الخاصة، (مثل النقابات العمالية)، التي ضغطت على الحكومة لفرض أهدافها على الجميع، فعندما نسمع أنَّ السياسيين يستخدمون مفاهيم عمومية مثل «المصلحة الاجتماعية» لتبرير القوانين واللوائح، فإنَّنا ندرك أنَّ تلك السياسات في الواقع حزبية لا تفيد سوى أشخاص معيَّنين. لذلك يتابع هايك بأنَّ درجةً من التعسُّف تدخل في عملية إدارة الدولة: مثل تحديد مستويات الدخل القومي؛ وتقييد خيارات التوظيف لدى أصحاب العمل عبر قوانين مكافحة التمييز؛ وتنظيم الأنشطة التجارية؛ والإصرار على أن يكون للنقابات تمثيلٌ في مجالس إدارة الشركات. كل هذا يردعنا عن ريادة الأعمال لأنَّ الوضع محدَّدٌ مسبقًا من قِبل المسؤولين المراقبين من بعيد، فلا يوجد مجالٌ لعمل مستقل ومحفوف بالمخاطر، ولا يمكن لأحدٍ أن يزدهر إذا كنا جميعًا متشابهين.

دعونا نتبع هايك إلى ما هو أخطر من ذلك أيضًا.

على عكس وجود مخطَّط مركزي يتدخل في أعمالنا، فإنَّه يوصي الدولةَ بعدم تقديم أيٍّ شيء سوى مدوَّنة قانونية وهيكلية - ولكن مع اختلاف. بخلاف التشريع التقليدي في هذا المجال، يتحدَّث هايك عن «مبدأ ماوراء قانوني» (Meta-Legal-Principle)، ولكن ماذا يعني ذلك بالضبط؟ حسنًا، لا يعني ذلك قوانين أقل فحسب، بل يعني أنَّه يجب على المشرِّعين الحدُّ من سلطاتهم، إلى جانب تجريدهم من ميزة وضع القوانين بشكل لا حدود له.[18] ففي مجتمع يسكنه أفراد منظَّمون ذاتيًا ويهتمون بأعمالهم الخاصة، يجب على المشرعين تشجيع دورهم الثانوي. إنَّ خط الأساس لكل الحرية يتمثَّل في قدرة كل شخص على القيام بكلِّ ما يقرره (ضمن الحد الأدنى من المعايير القانونية)، وهي فلسفة الليبرالية الرأسمالية التي دعا إليها هايك بوصفها مسألة ملحَّة: «إن هذا الاعتراف بالفرد بوصفه القاضي النهائي لغاياته، والاعتقاد بأنَّ وجهات نظره الخاصة يجب أن تحكم أفعاله قدر الإمكان، تشكِّل جوهرَ الموقف الفردي».[19] يستخدم هايك تشبيه «خارطة الطريق» لشرح وجهة نظره، حيث يمكن أن تضمن الدولة دقَّة رسم الخرائط، ولكن سيكون من الخطأ أن تحدِّد مكانَ قيادتك على الخريطة، حيث لك الحرية في اختيار ذلك. وهنا يدخل المال إلى الصورة برأي هايك، إذ لا يمكن ضمان الحرية الشخصية إلَّا بالمعاملات المجهولة لآلية التسعير، حتى لو عُبِّر عنها بطرق شخصية إلى حدٍّ ما، كما هو الحال

في مواقع المواعدة لبراندون ويد ومحاولته للتغلب على الخجل مع النساء الجميلات، إذ يفضِّل ويد أن يترك المجال لدخله الضخم للحديث معهنَّ، بدلاً من مظهره الجسدي أو خلفيته الثقافية؛ علمًا بأنَّ الإنترنت يزيد سهولة ذلك لأسباب واضحة.

روَّج هايك كذلك إلى ما عدَّه القوى غير الشخصية والعفوية والمجهولة للسوق بوصفها الوسيلة الطبيعية للمال والنقيضَ لبعض موظفي الدولة الفضوليين الذين يحشرون أنوفهم في حياتنا. يمثِّل السعر النقدي الموضوعي القضيةَ الوحيدة ذات الأهمية في المجتمع الذي يتصوره هايك ومدرسةُ شيكاغو، إذ إنَّه يحرر الناس من أحكام الآخرين غير الموضوعية (مثل التقاليد والتحيُّز والأعراف الدينية والسياسة العامة وما إلى ذلك) ويسمَح لهم بتحقيق تفضيلاتهم الفريدة بطريقة لا يعوقها عائق.

رأسماليون بالفطرة

إنَّ حجَّة هايك الباردة إلى حدٍّ ما تسمح له باستخلاص بعض الاستنتاجات الجريئة التي يتردَّد صداها الحزين في وحشية نظام «أوبر» للرأسمالية الحديثة اليوم. أولًا، يؤنِّب هايك النُّقادَ الذين يعتقدون بضرورة احتواء الاقتصاد أو فصله عن بقية المجتمع، ربما باسم السعي لتحقيق أهداف أكثر تنويرية مثل الفن (بصرف النظر عن جدواها التجارية) أو إعفاء الفقراء من قوى السوق (عن طريق الرعاية الاجتماعية على سبيل المثال). يرى هايك أنَّ الاقتصاد

ليس مجالًا قابلًا للفصل أو يمكن وضعه في موضع ثانوي... حيث إنَّه يشمل جميع جوانب الحياة. الاقتصاد هو كل شيء وسيكون من السذاجة أن نفكر خلاف ذلك، ومن بين الأسباب التي تدفع هايك إلى اتخاذ هذا الموقف أنَّه يعتقد أن التجارة النقدية -ويفضل أن تمارس في بيئة لامركزية- تمثِّل الطريقة الوحيدة التي يمكن بها ضمان الحرية الفردية حقًا. وبما أننا نريد دائمًا أن نكون أحرارًا -كما هو موضَّح في خياراتنا وتفضيلاتنا- يجب أن يكون الاقتصاد دائمًا معنا أيضًا، بصرف النظر عن مدى «الإهانة» التي تحيط بهذا الاعتراف. نرى في هذه الحجة بذور الأفكار اللاحقة في مدرسة شيكاغو، مثل نظرية رأس المال البشري، التي تشتهر باختزال جميع الأنشطة الفردية، حتى إدمان المخدرات، في مساحة فائدتها الاقتصادية. ماذا يعني تحصيل التعليم أو اختيار الشريك أو اتباع مسار وظيفي معيَّن من حيث العوائد النقدية؟ المال هو كلُّ شيء في الحياة، ولا يعدُّ المال مجرَّد ضرورة معيارية، (بما أنَّه يعزِّز الحرية الشخصية)، بل يعدُّ بديهية وجودية (بما أنَّ الواقع يفرض ذلك). ربما من المفارقات إذن، في ضوء نقاش براندون وايد، أنَّ هذا جوهر الاقتصاد حقًا دون أيِّ رومانسية.

يربط هايك هذه الفرضية بمثال المسؤولية الشخصية، فبمجرَّد أن يبدأ المخططون المركزيون في رعاية ظروفنا الاقتصادية (مثل حمايتنا من البطالة أو توفير المعاشات التقاعدية)، فإنَّنا نمنحهم عن غير قصدٍ درجةً كبيرة من السيطرة. يخطئ كثيرٌ من الناس الاعتقاد

«بأنَّ أيَّ شيء يؤثِّر فقط على مصالحنا الاقتصادية، مثل التخطيط الاقتصادي، لا يمكن أن يتدخَّل بخطورة في القيم الأساسية للحياة».[20] يرى هايك في هذا الاعتقاد خطأً كبيرًا، وهو السبب في أنَّ انعدام الأمن واحتمالية فقدان كل شيء يمثِّل الثمنَ الذي يجب أن ندفعه مقابل الحرية الشخصية، وتلك فكرة نراها متجسِّدة لدى الملايين من العمال المستقلين في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة حتى يومنا هذا. ينظر هايك إلى انعدام الأمن على أنَّه وسام شرف.

أما الدلالة الثانية التي تعدُّ نتيجة طبيعية للأولى فهي أنَّه: لا ينبغي تقييد حدود السوق المفتوحة التي تحمي حرياتنا الشخصية والمجهولة بأي شكل من الأشكال. يجادل هايك متنبئًا بموقع ويد الأكثر شعبية (WhatYourPrice.com) فيقول: «في مجتمع تنافسي، يمكن الحصول على أيِّ شيء تقريبًا مقابل سعر معيَّن... وإنَّ الحياة والصحة والجمال والفضيلة والشرف وراحة البال لا يمكن تقديمها مسبقًا إلا بتكلفة مادية كبيرة لا يمكن إنكارها، إذ إنَّنا جميعًا غير مستعدين في بعض الأحيان لتقديم التضحيات المادية اللازمة لحماية تلك القيم العالية».[21] بصرف النظر عن موضوعات مثل العبودية، يجادل هايك بأنَّه لا يمكن إعفاء أسئلة «القيم العليا» من العلاقة النقدية لأنَّ ذلك سيكون الخطوة الأولى نحو دعوة سلطة أعلى تقرر نيابة عنَّا أفضل الخيارات لنا، علمًا بأنَّ هذه اللعبة تنتهي بالشمولية.

أدَّى منطق هايك المتوتر دورًا في المتغيرات الأخيرة للعقل النيو ليبرالي، وفي الاقتصاد الجزئي، على سبيل المثال، ادَّعى عالِمُ

مدرسة شيكاغو غاري بيكر الشهير أنَّه حتى العلاقة الأكثر حميمية، أي الحب والزواج، يمكن فهمها بشكل أفضل عبر مفهوم تعظيم المنفعة ونظرية الاختيار العقلاني.[22] إنَّ إغراء النظر إلى الزواج على أنَّه مسعىً رومانسي غير اقتصادي يعدُّ غيرَ منطقي، نظرًا إلى المبالغ الهائلة التي تنطوي عليها هذه العلاقة مدى الحياة. كما انتقل هذا المفهوم نفسه تدريجيًا إلى كيفية تصرُّف الناس اليوم، فعلى سبيل المثال، زاد «التزاوج المتلائق» (Assortative Mating)، (حيث يتزوج الأفراد ذوو الدخل المرتفع من شركاء من الفئة الاجتماعية والاقتصادية نفسها)، بشكل كبير في الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة منذ الثمانينيات.[23] وكان لهذا بدوره تأثيرٌ كبيرٌ على عدم المساواة في الدخل والثروة، لأنَّ الناس نادرًا ما «يتزوجون من طبقة أدنى»، بل يلتزمون بالطبقة الاجتماعية المنتمين إليها.

يمكن لموقع (MissTravel.com) وأنظمة الأعمال المماثلة أن تلقى رواجًا فقط في السياق الذي تولده هذه الأفكار، حيث إنَّ المَهمَّة الهايكية المتمثلة في تسويق الحياة بالكامل (بما في ذلك ما أطلق عليه الاقتصاديون سابقًا «المتغيرات غير النقدية») يتردَّد صداها بشكل خاص مع رأسمالية الشوگر دادي. ماذا يفرض على «شوگر دادي» إهدارَ الموارد الشحيحة في البحث عن شريكة بالطريقة القديمة عندما يكون ثمَّة تطبيقٌ يمكن أن يجمعه مباشرةً مع الفتاة التي يرغب فيها دون قيود؟ فضلًا عن ذلك، وبناءً على نظرية رأس المال البشري لغاري بيكر، يمكننا الآن أن ندرك سبب

جدال بعض قادة الصناعة بأنَّ (WhatsYourPrice.com) ليس بعيدًا عمَّا يحدث في العلاقات الطبيعية على أيِّ حال، فسواء أحببنا ذلك أم لا، فإنَّ «العلاقة النقدية» جزءٌ لا يتجزَّأ من المواعدة والرومانسية. لكنَّ المختلف في ذلك، وفقًا لبراندون ويد، يتمثَّل في الصدق الذي تعرض فيه مواقعُه هذا البعد النقدي، ووضعِها له على قدم المساواة مع المعاملات التجارية الأخرى. يعطي ستيفن باسترناك، الرئيس التنفيذي لموقع (Sugardaddie.com)، رأيًا مماثلًا:

> ساعدتُ زوجتي في اجتياز مرحلتها الدراسية، وأنا أدفع الفواتير، وآخذها في رحلات، وأشتري لها هدايا لطيفة. برأيي يمكنك القول إنَّ كثيرًا من الرجال المتزوجين هم «شوگر داديز» دون أن يدركوا ذلك، كما يمكنك القول أساسًا إنَّ أيَّ رجل يبتغي لفت انتباه امرأة يعدُّ «شوگر دادي».[24]

ربما تكون هذه فكرة مظلمة، إلَّا أنَّ الواقع الكامن ما يزال أكثر قتامة، حيث تعبِّر رأسمالية الشوگر دادي في نهاية المطاف عن نظرية الطبيعة البشرية التي تدخل في رؤية هايك للناس كحيوانات تطارد المال. من المعلوم (والمرغوب) أنَّ أساتذة كليات إدارة الأعمال في الولايات المتحدة يفتتحون محاضراتهم في كثير من الأحيان بقصة جورج برنارد شو الشهيرة لخلق جوٍّ معيَّن في المحاضرة، حيث سأل الكاتبُ المسرحيُّ ذاتَ مرَّةٍ ممثلةً بارزةً عمَّا إذا كانت ستنام معه مقابل مليون دولار، فقالت «نعم»، وابتسمت. ثم تابع بسؤال آخر: «ماذا عن خمسة دولارات؟» «بالطبع لا يا سيدي، ماذا تظنُّني؟»، أجابت،

مهانةً بوضوح بسبب هذا العرض. ثمَّ أجاب شو بسرعة: «لقد عرفنا ما أنتِ مسبقًا، والآن نحن نتفاوض على السعر فحسب». في نهاية المطاف، وفقًا للاقتصاد الكلاسيكي الجديد، جميعنا عاهرات في قرارة أنفسنا، وسنساوم على قيمنا العزيزة دون تفكير ... إذا كان السعر مناسبًا.[25]

منحرفو المنصات

تتربَّع في طليعة النهج الهايكي فكرةُ أنَّنا يجب أن نتبنَّى الآليةَ مجهولةَ الهوية للمال والقوى غير الشخصية للسوق، حيث فنَّد هايك الفكرة بشكل أوضح فيما يتعلق بالقانون والدولة، إذ لا ضرورة إلَّا لسيادةٍ قانونية أساسية في هذه المدينة الفاضلة للفردية الرأسمالية. يجب على الدولة حماية قدسية الملكية الخاصة وإنفاذ العقود ومعاقبة السلوك الاحتيالي وما إلى ذلك، ولكنَّها موجودة أساسًا لتوفير اليقين القانوني بحيث يمكن للجميع وضع خططهم الخاصة عن طريق إشارات مجهولة من السوق. وفي ظل هذا النظام، يبقى الناس مجهولين للدولة ووكالاتها، إذ تعمل الحكومة مثل مدير المقامرة في الكازينوهات، ولا يمكنها أبدًا التنبؤُّ بالرابح التالي. يشرح هايك هذه الجدلية بمزيد من التفصيل:

> وبذلك فإنَّ القواعد الرسمية ليست إلَّا أداةً بمعنى أنَّها من المتوقَّع أن تكون مفيدةً لأشخاص مجهولين، ولأغراض سيقرِّر هؤلاء الأشخاص استخدامَها، وفي ظروف لا يمكن التنبُّؤ

بها بالتفصيل... كما أنَّها لا تنطوي على اختيارٍ بين غايات معيَّنة أو أشخاص معيَّنين، لأنَّنا لا نستطيع أن نعرف مسبقًا من الذي سيستخدمها وبأيِّ طريقة ستُستخدم.[26]

ليس المقصود من الرسمية القانونية الضعيفة أو «الإيكولوجية» لهايك أن تفضِّل أشياءً أو أشخاصاً، فإنَّ أيَّ محاولة للتشريع من أجل تحقيق المساواة للأقليات الإثنية، على سبيل المثال، أو لضمان حدٍّ أدنى للأجور للعمال، محظورةٌ بصرامةٍ بموجب هذا النمط من الرسمية. يبذل هايك قصارى جهده للدفاع عن هذا الرأي، فمن وجهة نظره، يُدخل أيُّ شكلٍ من أشكال التمييز (الجيد أو السيئ) عنصرَ التعسُّف في مَهمَّة الحكومة. بالطبع يمكن للحكومة أن تفضِّل مجموعات مصالح معيَّنة اليوم، ولكن يمكن أن يذهب كل شيء بسهولة في الاتجاه الآخر غدًا، اعتمادًا على نزوات المخطِّط المركزي. مكتبة سُر مَن قرأ

ومع ذلك يحدث هنا انزلاقٌ كبير، حيث تسعى رسمية هايك الضعيفة إلى استكمال إخفاء الهوية الذي يتحقَّق عبر التبادل النقدي الخالص. وكلُّ معاملة فردية تعدُّ مسألةً فريدة وخاصة، إذ نلاحظ في الاقتباس أعلاه، على سبيل المثال، أنَّ هايك لا يريد أن يعرف اهتماماتك الشخصية، ولا الترتيبات المحدَّدة التي قمت بها مع صاحب العمل أو المالك، مادامت تتفق مع سيادة القانون. تعمل الشرعية بمنزلة قبَّةٍ خفِّية يمكن أن يحدث أيُّ شيء في ظلِّها في السوق الحرة، ولكن دعونا نمعن في ما تنطوي عليه مجهولية الهوية، فلمن

بالضبط أكون مجهول الهوية وغير قابل للتعريف في أثناء أدائي لعملي؟ هل يبقى «شوگر دادي» المسنّ مجهولاً لـ «شوگر بيبي» البالغة من العمر ثمانية عشر عامًا؟ كلا، بالطبع لا! فهما يمارسان الجنس في نهاية المطاف. من الواضح أنَّ هايك يقصد الحكومة هنا، حيث إنَّ الرسمية القانونية الاسمية التي طُرحت في كتابَيّ *«الطريق إلى العبودية»* و*«دستور الحرية»* ليست في الواقع إلَّا طريقة ذكية للسماح للنشاط الاقتصادي اليومي بالبقاء غامضًا أمامَ أنظار الدولة. تمامًا مثلما يقال إنَّ آلية التسعير تحلُّ لغزَ المعرفة المحدودة التي تحيط بالتخطيط المركزي، تسعى نظرية هايك حول القانون إلى حل مشكلة الحرية الشخصية عبر مفهوم عدم الكشف عن الهوية، وذلك هو الفضاء الذي يُترك فيه «شوگر داديز» و«شوگر بيبيز» بمفردهم لمواصلة ما يشغلهم دون أن تثقلهم الضرائب أو المتطلبات القانونية -وهنا تبرز حجتي الأساسية. بالرغم من أنَّ هايك لم يكن ينوي ذلك، إلَّا أنَّ فلسفته الاقتصادية تشجِّع ضمنيًا على إضفاء الطابع الشخصي على العلاقات الاقتصادية، بحيث تمتزج بشكل غريب مع التدفقات المجهولة للأموال. كانت رسميّته النقدية المقترَحة، «دون اعتبار للأشخاص»، في الممارسة العملية أساسًا منطقيًا لدعم المفهوم المعاكس، أي التفاعلات الآنية الخاصة التي تقع خارج نطاق الدولة كونها ليست من شأنها.

يمكننا بين الحين والآخر أن نرى علامات على أنَّ هذه اللارسمية تتسلَّل إلى سردية هايك، وتلوِّح بذراعيها في الخفاء دون أن تخرج إلى العلن. يعدُّ ذلك واضحًا بشكل خاص فيما يتعلَّق بآراء هايك حول

علاقة العمل، فبطبيعة الحال، يعارض هايك بشدة تدخُّلَ الدولة فيما يتعلق بقوانين الحدِّ الأدنى للأجور أو الرعاية الاجتماعية للعاطلين من العمل. تُنتج هذه السياسات خطرًا أخلاقيًا (أو مثبطات ضارة) وإلَّا فلماذا يعمل الناس بجهد أكبر في حال ضمنوا حصولهم على أجرٍ معيَّن؟ أو لماذا يعملون أساسًا إذا كانت الدولة ستدعمهم؟ حين يرتبط الأمر بالوظائف والمهن، يجب على الحكومة والنقابات والجمعيات المهنية التنحي جانبًا والسماح لشخصين خاصين، صاحب العمل والموظَّف، بتدبَّر أمر ترتيباتهم الخاصة.

بالطبع يعدُّ هذا الرأي متطرفًا، لكنَّه ترك بصمتَه على كيفية التعامل مع العمل الحديث الآن في العديد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وبعد نحو ستين عامًا، تتطابق تأمُّلات هايك حول ما تنطوي عليه علاقة العمل المناسبة بشكل مثيرٍ للريبة مع اقتصاد العمل الحر اليوم والعقود صفرية الساعات. ففي الاقتباس أدناه على سبيل المثال، ينتقدُ هايك سياسةَ الحكومة المتمثلة في تحديد مستويات الأجور في الصناعة واستخدام اختبارات الكفاءة للمساعدة في اختيار المرشَّحين لوظائف محدَّدة؛ (سياسة الحوكمة الكينزية التي كانت شائعة في السابق). يرى هايك أنَّ تدابير كهذه تقتل الحوافز الفردية وتقوِّض المرونة:

> حين تحدِّد السلطةُ الأجرَ لفئة كاملة والاختيارَ من بين المرشَّحين عبر اختبار موضوعي، فإنَّ قوَّة رغبة [المرشَّح] في الوظيفة لن تُحتسب إلا بمقدار ضئيل، إذ إنَّ الشخص الذي لا تعدُّ مؤهلاته

من النوع القياسي، أو الذي ليس مزاجه من النوع العادي، لن يكون قادرًا على التوصُّل إلى ترتيبات خاصة مع صاحب العمل الذي تتناسب تصرفاته مع احتياجاته الخاصة: أي أنَّ الشخص الذي يفضِّل ساعات غير منتظمة أو حتى حياة سعيدة بسيطة مع دخل صغير وربما غير مؤكد، بدلًا من الروتين المنتظم، لن يكون لديه خيارٌ بعد الآن.[27]

ألا يتناسب هذا الأساس المنطقي تمامًا مع هوس إضفاء طابع «أوبر» الذي نشهد انتشاره اليوم، فضلًا عن الفكر الكامن وراء موقع (WhatsYourPrice.com)؟ يجب على الجهات التنظيمية الحكومية أن تتنحى جانبًا وتضمن المساومة على أساس محلي وبين شخصين. يعود سبب ذلك، وفقًا للاقتصاد الكلاسيكي الجديد، إلى أنَّ كلَّ حالة تعدُّ مختلفة وغير قابلة للقياس، حتى في الصناعة نفسها، وحتى في المنظمة نفسها بالطبع، بالنظر إلى مدى اختلاف كل شخص. نتيجةً لذلك، فإنَّ التفاصيل الخاصة لظروف العمال الفردية تبقى مجهولة للسلطات الخارجية. ربما يبدو ذلك نقيًا وعاديًا من الناحية النظرية، لكنَّ الواقع مختلفٌ إلى حدٍّ ما، خاصَّةً إذا قرَّر هارفي واينشتاين القيام بزيارة مفاجئة. على أي حال، يصبح العمل حميميًا ومعاملاتيًا معًا، أي شخصيًا بعمقٍ ووسائليًّا يخلو من الإحساس في الوقت نفسه. اعتقدَ هايك أنه وجد طريقة لمحو التمييز والتعسف من السلوك الاقتصادي، إلَّا أنَّه انتهى به الأمر إلى الترحيب بهما عبر الباب الخلفي...

ومن العيوب الأساسية في اقتصاد هايك تناولُه للسلطة بشكل سيئ، فبما أنَّ الدولة تعدُّ كيانًا جماعيًا، من المفترض مباشرةً أن تكون في رحلة سلطة لا نهاية لها. تنتشر الهيمنة في كل مكان، في حين أنَّ المجال الخاص (في ظل رأسمالية السوق) يتكوَّن من أفراد أحرار يتفاوضون خارج التسلسل الهرمي. كما أنَّ مجهولية هوية المال تخفف المفرط وتشتته، ثم تختفي الهيمنة ببساطة. وبطبيعة الحال، فإنَّ الشركات الخاصة والأفراد الأثرياء لا يعملون أبدًا بهذه الطريقة الهايكية، فهذه نسخة خيالية للرأسمالية. أن تكون في الجانب العملي للواقعية النيوليبرالية ليس نزهةً عبر زهور التوليب كما تخيل هايك ومدرسة شيكاغو، فلا يحتاج الأمر سوى العودة إلى موقع (WhatsYourPrice.com) لنلاحظ الديناميكية التي تتكشَّف في مواقف العمل السرية والخفية هذه. اعترفت إحدى الـ «شوگر بيبيز» في مقابلة بأنَّ تلك العلاقة «خطيرة للغاية، حيث يعني الأمر أنَّهم يعتقدون أنك عبدتهم وحيوانهم الأليف، ما يمكنهم من فعل ما يريدون».[28]

كما أنَّ شكاوىً مماثلة من السلطة المفرطة (أبعد مما تفرضه الضرورات المالية) شائعةٌ بين عمال «اقتصاد العمل الحر». في مناخ يشجع على التبعية المزمنة وعدم اليقين، تسهل رؤية كيف يمكن «لتطور علاقة ودية» مع مشرفك في العمل أن يأخذ دورًا محوريًا، وجميعنا نعلم ما يعنيه ذلك. على سبيل المثال، تصف امرأة طبيعةَ العمل في حانة في لندن تستخدم عقودًا غير آمنة: «استمر مدير

الحانة بمناداة إحدى الفتيات «أيتها العسل»، كما قال للطالبة البالغة من العمر 19 عامًا إنها ماهرة «بتحريك معصم يدها» حين كانت تخلط أحد المشروبات، ثمَّ بدا عليها الارتباك واضحًا حين طلب منها «التوقف عن مغازلته» بتلك الحركة، لكنَّها شعرت حينها بالعجز.[29] بالطبع ليس التحرش الجنسي جديدًا، ولكن ثمَّة أمرٌ آخر يحدث هنا، وهو جديد إلى حدٍّ ما. تلك الألفةُ الشخصية في بيئة العمل تؤكِّدُها معاملةٌ نقديةٌ غير شخصية، فالمالُ نفسُه يأخذ صفات غير أخلاقية نتيجة لذلك، ليست صفات غير شخصية فحسب، بل مقزِّزة أيضًا. إنَّ ما اعتقدت به مدرسةُ شيكاغو لم يكن إلَّا منطقًا متناقضًا في أطرهم النظرية يندمج فعليًا في قوة مفردة في الواقع.

البقاء للأقذر

يتنبأ هايك بعددٍ من الاعتراضات على موقفه، ومن خلال معالجة كلٍّ منها على حدة، يحاول ترسيخَ نهجه المشكوك فيه، مختبِرًا أحيانًا حدودَ المصداقية.

على سبيل المثال، تخيل أنَّني أرغب في وظيفة معيَّنة، مثل قيادة طائرة تجارية، ولكنَّي أفتقد المؤهلات المطلوبة، أو ربما أواجه تمييزًا عرقيًا وجنسانيًا يقلل من فرص ترقيتي. هل يجب أن تتدخَّل الحكومة لمساعدتي في المضي قدمًا... أو ربما تقدم منحة دراسية تدريبية أو برنامجًا لتكافؤ الفرص؟ كلا، يجب أن تكون المنافسة غير المقيَّدة

في السوق الحَكَمَ الوحيدَ، فإنَّ المال يخلق في نهاية المطاف النتيجةَ الأكثر كفاءة. ربما أقترضُ المالَ من أجل الوصول إلى التدريب على قيادة الطائرة، ما سيعزز دخلي المستقبلي بشكل ملموس. سيخرج أصحاب العمل الذين يمارسون التمييز عند التوظيف من ساحة العمل لأنَّهم يحدُّون من مجموعة المواهب التي يمكن عبرها توظيفُ الأفضل منها. في هذا السياق، يكون للسوق وظيفةٌ تصحيحية:

> إنَّ الشاب الضعيف الذي يحلم بوظيفة يعوقه ضعفُه من الحصول عليها، أو من يبدو عمومًا أقل قدرة أو ملاءمة، ليسا بالضرورة مستبعدان في مجتمع تنافسي؛ فإذا قدَّرا الموقفَ بما يكفي، فإنهما سيكونان قادرَين في كثيرٍ من الأحيان على الحصول على بداية ما عبر التضحية المالية، وستتحسَّن في وقت لاحق قدراتهما التي لم تكن جيدة أو غائبة في البداية.[30]

تتمثَّل المشكلة هنا في إغفال هايك المتعمد للتأثير التنكسي لعدم المساواة الطبقية وتدميرها لمبدأ الجدارة، وهو ما يتضح الآن أكثر من أي وقت مضى، فغالبًا ما يحصل الناس من خلفية غنية على أفضل الوظائف أجرًا. ولكن يمكن رؤية تأثير ضار آخر في جدلية هايك، فماذا يَقصد بمفهوم «التضحية المالية»؟ لا شكَّ أنَّنا اليوم سنعرِّف ذلك على أنَّه عبءُ ديون الطلاب، حيث إنَّها شلَّت عمليًا جيلًا كاملًا من شباب الطبقة المتوسطة الذين يرغبون في حياة أفضل (عبر تحصيل درجة علمية) دون قدرتهم على تحمُّل الرسوم الدراسية.[31] ومن هنا بالطبع لا تفصلنا سوى خطوة صغيرة عن

العودة إلى موقع (WhatsYourPrice.com) وعالَم اقتصاديات الـ «شوگر دادي».

من السهل فهم سبب استمرار الأغنياء بتبجيل هايك، فبماذا ترغب شركة كبرى أكثر من التفاوض مع العمال المعزولين وغير الآمنين على أساس فردي بدلًا من فعل ذلك مع مجموعات؟ أو بماذا يمكن أن ترغب شركة كبيرة لإدارة العقارات في لندن تمتلك الحرية في التعامل مع مستأجريها اليائسين كيفما شاءت فقط لأنَّ الدولة لا ترغب بتأدية أي دور في تنظيم سوق الإيجار الخاص؟ عند وضع فلسفة هايك الليبرالية موضع التنفيذ فإنَّها تقدِّم أساسًا الوكيلَ الاقتصادي الفردي (العامل أو الطالب أو المستأجر) ثمَّ تعرِّضه لبوتقة من الحُكم النقدي. بالطبع يعدُّ هذا الإنتاج الاجتماعي والسياسي للفردية غير المحمية محورَ الحكم النيو ليبرالي. وفي مجال التوظيف، لا يحمي الناسَ حتى مكانُ العمل (في حالة وظائف «أوبر» و«شوگر بيبيز»)، فضلًا عن النقابات أو تشريعات الولاية.

رحَّبت نخبةُ الشركات العالمية بتمجيد هايك لمجهولية الهوية لأسباب أخرى، فليس من قبيل المصادفة أنَّه من السمات المميزة للرأسمالية المالية العالمية هي المستوى الهائل من النشاط الاقتصادي الذي يحدث خارج تشكيل الدولة، والمبالِغ التي ينطوي عليها الأمر لا تُصدَّق. خذ على سبيل المثال «صيرفةَ الظل» (Shadow Banking)، حيث وجد تحقيقٌ أجراه مجلس الاستقرار المالي عام 2015 أنَّ قيمة المعاملات غير المنظمة ارتفعت إلى 80 تريليون دولار، أي ما

يعادل 60 ٪ من الناتج المحلي الإجمالي للسلطات القضائية الست والعشرين المشاركة.[32] يتَّبع التهرُّبُ الضريبي النمطَ نفسه، كما يوضِّح تسرُّبُ وثائق الجنة عام 2017،[33] ثم يأتي العنصر الإجرامي الذي ينجذب حتمًا إلى هذه المناطق غير المرئية التي ساعد هايك في منحها الشرعية. لقد بلغ غسلُ الأموال والتلاعبُ بفواتير التجارة مستويات مرعبة،[34] أمَّا بالنسبة لنا نحن الذين نشكل نسبة 99 ٪، فإنَّ تقديم هايك لمجهولية الهوية يتعلَّق بتسهيل الأمر على المشرف الغرامي لـ «عسل» لمغازلتها (أي التحرُّش بها) دون عوائق. في حينَّ أنه بالنسبة للبلوتوقراطيين وشركاتهم الوهمية المشبوهة، فتعدُّ مجهولية الهوية طريقًا للهروب من الالتزامات الضريبية.

يظهرُ أفقٌ اقتصاديٌّ جديد في التجارة العالمية في هذه المرحلة؛ يمكن تسميته بالرأسمالية المظلمة، وهو نمط موازٍ للتجارة يقع خارج السلطة القضائية العادية للجهاز القانوني الوطني (والدولي). تكون طريقة عمله بسيطة، ويمكن توضيحها عبر التجربة الفكرية التالية. ما الذي سيتبقى لنا في النهاية إذا جرَّدنا فكرةَ السوق الحرة من أيِّ شيء إلى مكوناتها الأساسية، كما أوصى هايك؟ عندها ستغيب الدولة، وسيكون حالُ العرض والطلب على السلع والخدمات غير منظَّم تمامًا. لن يكون ثمَّة إلَّا عددٌ قليل من قواعد أفضل الممارسات أو المعايير التي يمكن أن تثني الناس عن اتباع رغبات قلوبهم، ليصبح العالم بعدها محكومًا بنظام أسعار بحت ويسكنه غرباء يخفون هوياتهم في أثناء صياغتهم لترتيباتهم الخاصة.

يساعدنا جيمي بارتليت في الإجابة عن هذا السؤال في كتابه *«الشبكة المظلمة»* (The Dark Net)، وهو تحقيق رائع لمخدِّمات الإنترنت السرية.[35] نظرًا لتوافر تقنيات التشفير المتطورة ومتصفح «تور» (Tor)، يستحيل تحديد المستخدمين على هذه الشبكة. ومن المفارقات أنَّ حكومة الولايات المتحدة طوَّرت شبكةَ الإنترنت المظلمة لغرض مجهولية الهوية في حدِّ ذاته، ثمَّ أتاحتها للجمهور، معتقدةً أنَّ النشطاء المؤيدين للديمقراطية سيستخدمونها لتقويض الحكومات الاستبدادية في الصين وإيران وأماكن أخرى. لكنَّها أصبحت الآن الوسيط المفضَّل لتجار المواد غير القانونية والإباحية والمخدرات والأسلحة. كما توجد فيها «سوق للاغتيال» عبر الإنترنت، حيث يدفع الناس مقابل قتل أعدائهم. يتحدَّث بارتليت عن ذلك بوصفه مركزًا تجاريًا يشبه مدينة عمورة لما فيه من أهوال غير محدودة. ومع ذلك، فإنَّ شبكة الإنترنت المظلمة تشير إلى نوع من التحررية النقدية التي بشَّر بها هايك وأتباعه، إذ إنها تمثل «عالمًا سفليًا منفصلًا ومتصلًا في آنٍ بالإنترنت الذي نستخدمه؛ إنَّه عالمٌ من الحرية الكاملة ومجهولية الهوية، حيث يقول المستخدمون ويفعلون ما يحلو لهم، وغالبًا ما يكون غير خاضع للرقابة وغير منظَّم... إنَّه مظلم لأننا نادرًا ما نراه: فهو يميل إلى أن يكون مخفيًا وغامضًا وسريًا».[36]

إنَّ الشبكة المظلمة صورةٌ جامحة من الفردية النقدية، ومغامرة هايكية أخرى في اقتصاديات الفساد. ماذا لو كان كارل ماركس

على حقٍّ حين قال إنَّ دافعَ الربح الرأسمالي ليس مجرَّدَ مسألةِ جشع جامح (إنسانية مفرطة من النوع القبيح) بل تشكيلُ نقصٍ وجوديٍّ يُفرغ في النهاية هويتنا؟ في ظل الرأسمالية عمومًا، وفقًا لماركس، يُخرج المالُ الشياطينَ الداخلية التي تفصلنا عن إمكاناتنا، ما يحرض على «قلب جميع الصفات الإنسانية والطبيعية، وتلاقي المستحيلات - تكمن القوة العظمى للمال في طابعه الذي يعكس الطبيعة المسلوبة والمغتربة للناس، فالمال هو قدرة البشرية المسلوبة».[37] إذا كان الأمر كذلك، فإنَّ الأمور تصبح مخيفة حقًا حين نواجه الشبكة المظلمة ونسختَها الفظيعة من جنسنا البشري، فنحن لا نتعامل فقط مع قدرات الإنسان المسلوبة، بل مع عجزه اللاواعي أيضًا، وما لا يستطيع فعله دون غطاء الشبكة المظلمة. البقاء للأقوى؟ كلا، يبدو أنَّ البقاء أصبح للأقذر.

حافز الموت في ريادة الأعمال

كان من الممكن أن يظل هايك شخصيةً غامضة لولا ميلتون فريدمان الذي انضم إلى جامعة شيكاغو في الأربعينيات من القرن الماضي، ثم لمع نجمه بعد نشره لكتاب *«الرأسمالية والحرية»* (Capitalism and Freedom) عام 1962.[38] قُرئ الكتاب على نطاق واسع كنسخة أمريكية من كتاب هايك *«الطريق إلى العبودية»*، وفي السبعينيات والثمانينيات، شرع فريدمان في سلسلة محاضرات مكثَّفة لنشر عقيدة السوق الحرة، حيث ظهر في برامج حوارية مشهورة، مثل «دوناهو» (Donahue)، وتحدَّث في الجامعات في جميع

أنحاء أمريكا. في عام 1980، حصل على برنامج تلفزيوني خاص به بعنوان «حر في الاختيار» (Free to Choose)، حيث يعطي فيه تأكيدًا أكثر إثارة للجدل لكتاب هايك *«الطريق إلى العبودية»* عبر منحه مصداقيةً مبنيَّةً على الإدراك السليم. تتناول كلُّ حلقةٍ الجماعيةَ المتأصِّلةَ (وحتى شبه الاشتراكية) للعقل الأمريكي، في محاولةٍ لإقناع الناس بأنَّ الحكومة تشكل تهديدًا لحريتهم الفردية.

تتناول الحلقة الثامنة من «حر في الاختيار» حقوقَ العمال، وتمتلئ بكراهية اليمين الجديد للحركة العمالية. يرى فريدمان أنَّه حين يتعلق الأمر بسوق عمل مفتوحة وحرة، لا بدَّ من غياب جميع الحواجز أمام دخول الوظائف والمهن في الاقتصاد، خاصةَ إذا حاول العمال تعزيز أمن الوظائف عبر تقييد الوصول إليها، وهي استراتيجية عريقة لحماية الأجور وظروف العمل. يردِّد فريدمان هنا بشكل شبه حَرفيٍّ حجةً طوَّرها هايك قبل نحو خمسة وثلاثين عامًا:

> يجب حماية المنتِجِ من المزايدة من الخارج، سواء كان رجلَ أعمال أو عاملًا، فهذا يعني أنَّ الآخرين الأسوأ حالًا يُمنعون من المشاركة في الازدهار الأكبر نسبيًا للصناعات الخاضعة للرقابة. علمًا بأنَّ كلَّ تقييد على حرية الدخول في التجارة يقلِّلُ من أمن جميع من هم خارجها.[39]

في هذه الحلقة من «حر في الاختيار»، تتمثَّل «القيود» الرئيسة التي يضعها فريدمان هنا في تلك التي أقامها عدوُّه القديم: النقابات العمالية والجمعيات المهنية من مختلف الأنواع التي تسعى إلى حماية

مهارات العمال ومكانتهم وأجورهم. ولكن بتقديم هذه الحجة، يصعِّب فريدمان مهمَّته، حيث بُنيت رأسمالية ما بعد الحرب في أمريكا على النقابات العمالية والهيئات المهنية القوية. لذلك بدأ الحلقةَ في جزيرة كوس اليونانية المشمسة، حيث أنشأ أبقراط، أحدُ مؤسِّسي الطب الحديث، مدرسةً في القرن الرابع قبل الميلاد. يشرح فريدمان كيف أوجدَ الطلابُ قَسَم أبقراط بعد وفاة معلِّمهم، ويقرأ فقرة خاصة للمشاهدين: «سأشارك معرفتي بمهنة الطب مع أبنائي وأبناء معلمي والتلاميذ الملتزمين بشرط وقسم وفقًا لقانون الطب، ولا أحد خلاف ذلك».[40] ثمَّ يقول فريدمان بازدراء إنَّنا نسمي ذلك في عصرنا هذا «احتكارًا للعمل».

يقرأ بعدها مقطعًا آخر من القَسَم، ولكن هذه المرة فيما يتعلق بحصى الكلى المؤلمة: «لن أجري العمليات الجراحية لمن يعانون من حصى الكلى، بل سأترك ذلك إلى من يمارسون هذا العمل». يقول فريدمان ساخرًا: أليس لدينا هنا اتفاق لطيف لتقاسم السوق بين الأطباء والجرَّاحين؟

يرى فريدمان هذا الوضعَ فظيعًا بالطبع، ويعتقد أنَّ أبقراط كان سيرفضه أيضًا، حيث يجب أن يكون أيُّ شخص قادرًا على تقديم الرعاية الطبية في حال توافرت لديه الخبرة والعميل المستعدُّ للدفع. في هذه اللحظة يسعى فريدمان وراء هدفه الحقيقي مباشرة:

> كان سيعترض بشدة على نوع الممارسات التقييدية التي اعتمدها الأطباء في جميع أنحاء العالم لحماية عاداتهم. في الولايات المتحدة،

كانت الجمعية الطبية الأمريكية لعقود من أقوى النقابات العمالية في البلاد، حيث حافظت على انخفاض عدد الأطباء، وإبقاء تكاليف الرعاية الطبية مرتفعة، ومنع المنافسة من قبل الناس من خارج المهنة مع أولئك الموجودين فيها. كل ذلك، بالطبع، باسم مساعدة المرضى. قد يحتاج أيٌّ واحد منا فجأةً إلى رعاية طبية دون سابق إنذار، وعندها نريد أفضل رعاية يمكن أن نحصل عليها. ولكن من يستطيع أن يعطينا هذه الرعاية؟ هل هو دائما خريج كلية الطب باهظة الثمن الذي لديه بطاقة نقابية تسمى رخصة طبية؟ أو قد يكون شخصًا مثل هذا: مسعف متدرِّب يعمل في مؤسسة خاصة تقدم الرعاية في حالات الطوارئ؟ لماذا يجب أن تكون الرعاية الطبية حكرًا على الأطباء المرخَّصين؟ ألا ينبغي أن يكون أيُّ شخصٍ يمتلك القدرة على تقديم مساعدة فعالة حرًّا في القيام بذلك؟[41]

ينتقل البرنامج بعد ذلك إلى كاليفورنيا الحديثة، حيث يعتني المسعفون الخاصون بمريض متعَب. إنَّ أيَّ شخص زار الولايات المتحدة الأمريكية يفهم هاجسها الشديد مع الطب وطول العمر، لذا اختار فريدمان موضوعه بحكمة. يجري مقابلات مع مسعف يدَّعي أن فريقه أكثر استجابة لاستدعاءات الطوارئ من مقدمي الخدمات الرئيسين، وهذا ما لا تفهمه الجمعية الطبية الأمريكية ببساطة: «يُقسم الأطباء قسَمَ أبقراط في الولايات المتحدة ويعتقدون أنَّ لا أحد سواهم مخوَّلٌ بمعالجة المرجى، وأنَّهم الوحيدين القادرون

على إنقاذ حياتهم. وإذا فعل ذلك شخصٌ آخر، فيعدُّون ذلك تدخُّلًا في كل ما دُرِّس في الطب».[42]

رسالة فريدمان بسيطة، ففي سوق مفتوحة وحرة، لا ينبغي لمجموعة واحدة من الخبراء، كعلماء الأورام أو مؤرِّخي العصور الوسطى على سبيل المثال، أن يحتكروا الممارسة في هذه الموضوعات. يجب أن يكون للبقية الحرية في المشاركة، بمن فيهم أنا وأنت. يعتقد فريدمان أنَّ الجمعيات المهنية والاعتمادية التي تروجها ليست إلَّا خدعة لتعزيز قوة العمال؛ رفعُ سعر السوق بشكل مصطنع وإغلاق باب المهنة في وجه المقدمين البدلاء للخدمة. وفي النهاية، يعدُّ المريض الذي ينتظر سيارة إسعاف في حالة حرجة الخاسرَ الحقيقي.

ربما نصل الآن أخيرًا إلى الموضوع الرئيس لهذه الحلقة من «حر في الاختيار»: النقابات تَقتل! إنَّ الصخب الرهيب حول أذية حواجز الدخول في المهنة للعمال الآخرين والميول الذاتية للمهنيين المعتمدين يعدُّ في الحقيقة عذرًا مناسبًا لتقويض النقابات الكبيرة. علمًا بأنَّ فريدمان يزدري الجمعية الطبية الأمريكية واتحادَ العمل الأمريكي أكثر من بقية الاتحادات. فضلًا عن ذلك، لا شكَّ أنَّ حججه ساعدت رونالد ريغان في انتصاره على اتحاد مراقبي الحركة الجوية عام 1981، إذ لم يكن تفكيكُ هذه المنظمة بمنزلة ضربة كبيرة للحركة العمالية في الولايات المتحدة الأمريكية فقط، بل في العالم الغربي على نطاق أوسع.[43]

خبراء قذرون

اختلف هايك وفريدمان حول التفاصيل الدقيقة للاقتصاد الكلاسيكي الجديد، ولكن حين تعلق الأمر بصورة هايك المثالية لفردية السوق، أصبح فريدمان من الأتباع المخلصين، خاصة فيما يتعلق بالعمل والمهن.[44] وكما وجدت حجج فريدمان جمهورًا متعاطفًا بين صانعي السياسات في الثمانينيات، مُهِّد الطريق تدريجيًّا لتغييب الرسمية السريع الذي نراه اليوم.

ثمَّة ثلاث خطوات مهمة هنا؛ أولًا، يمكننا ملاحظة محاولة فصل العامل عن المجموعة في هذه الحجج لتحويل القوة العاملة المتجانسة إلى أفراد مكتفين ذاتيًا يتنافسون في سوق عمل مفتوحة. كانت مفاهيم مثل «رأس المال البشري» (التي طورها ثيودر ويليام شولتز وغاري بيكر) تضع هذا الغرض في الاعتبار لأنه يتعارض مع خطاب الاشتراكية المتمركز حول العمل، سواء خارج الولايات المتحدة أو داخلها.[45]

بمجرَّد عزل العمل وخصخصته بهذه الطريقة، تأتي الخطوة الثانية التي تهدف إلى إزالة «حاجز دخول» آخر لمهن معيَّنة، ألا وهو أوراق الاعتماد والمؤهلات. من المثير للاهتمام أنَّ فريدمان يركز على الطب من أجل إظهار كيفية تشويه الترخيص لسوق العمل المفتوحة، لكنَّ حججه غريبة بالطبع، إذ يكاد يروِّج الدَّجلَ الذي قضت المهنةُ سنوات تحاول القضاء عليه لِما انطوى عليه من مخاطر مميتة (واستغلال). يؤمن فريدمان بأنَّه يجب أن يكون أيُّ

شخص قادرًا على بيع الرعاية والمشورة الطبيتين (أو العمل في مجال الجنس أو خدمات سيارات الأجرة أو التعليم وما إلى ذلك) إذا كان ثمَّة شخص مستعد للشراء. إذا تبين أنَّهم مقصرين في خدمتهم، فسيتوقفون عن العمل قريبًا، حيث ينجذب المرضى إلى منافسين أكثر أمانًا أو يستخدمون قوانين الأضرار للحصول على تعويض؛ (لا يبدو أن فريدمان يهتم بأن عددًا قليلًا من المستهلكين قد يتعرَّضون لأذى خطير على طول الطريق، كما تشير تعليقاته حول عقار الثاليدوميد).[46] يأخذ رجل القانون الليبرتاري ريتشارد إبشتاين الحجةَ إلى أبعد من ذلك، مشيرًا إلى أنَّ قانون سوء الممارسة يجب أن يكون محدودًا في هذا المجال أيضًا، فبدلًا من ذلك، يمكن للأطباء والمرضى التفاوض على «اتفاقيات خاصة» حول المسؤولية في حال سوء الممارسة المهنية.[47]

على أيِّ حال، يمكننا ربط هذا الهجوم على الترخيص بالاتجاه الأوسع المتمثِّل في إزالة حاجز الاحتراف المهني، والذي يتردَّد صداهُ مع ادِّعاء هايك في *«الطريق إلى العبودية»* بأنَّ أيَّ شخص يجب أن يكون حرًّا في بيع أيِّ شيء في مجتمع مفتوح. تتجلى فكرة إزالة حاجز الاحتراف المهني بشكل خاص في المملكة المتحدة، ربما بسبب إعجاب ثاتشر الشديد بهايك والتأثير الطويل الأمد لأفكارها حتى اليوم، فعلى سبيل المثال، تطلَّب العمل في وظيفة سائق سيارة أجرة في لندن قدرًا كبيرًا من التدريب والمدخلات التنظيمية،[48] لكنَّ «أوبر» تخلّت عن ذلك بالطبع. لدينا أيضًا مثال

وظيفة الشرطة، فلطالما عامَل مسؤولو إنفاذ القانون مجموعات الاقتصاص غير القانونية بشكٍّ كبير لأسباب واضحة، لكنَّ هذا يتغيَّر أيضًا؛ يتعاون محقِّقو الشرطة الآن مع «ملاحقي المتحرشين بالأطفال» غير المصرَّح لهم (يتظاهرون بأنهم أطفال عبر الإنترنت ثم يرتبون اجتماعًا)، ويستخدمون أدلَّتهم لإدانة المتحرِّشين.[49] كما أنَّ أدوار الشرطة العادية تشهد عملية تبادلية أيضًا بالتزامن مع تزايد أهمية ضباط دعم مجتمع الشرطة (PCSOs) الذين يتلقون تدريبًا أقلَّ بكثير من تدريب الضباط العاديين، ولا يُسمح لهم بالانضمام إلى نقابة الشرطة. لا يوجد احتكار للعمل هنا، ولكن لم تمر الخطة دون جدل، ففي عام 2007، تبيَّن أنَّ قوة شرطة وادي التايمز قد جنَّدت بصفة «ضُبَّاطِ دعمِ مجتمع الشرطة» أشخاصًا يبلغون من العمر ستة عشر وسبعة عشر عامًا عن طريق الخطأ.[50]

ماذا عن التعليم أيضًا؟ كانت حكومة المحافظين في إنجلترا رائدة في ما يسمى «المدارس المجانية»، التي لا تخضع لسيطرة السلطات المحلية، وكثيرًا ما تشكل شراكات مع الشركات، ما يؤثر حتمًا على المناهج الدراسية. تعدُّ تلك المدارس مثيرة للجدل لأنَّ المعلمين لا يحتاجون إلى أيِّ تدريب رسمي أو اكتساب «صفة المعلم المؤهَّل» (QTS)، في حين زعم السياسيون أنَّ هذا من شأنه أن يعزِّز «الابتكار والتنوع والمرونة».[51] فيما انتقد كاتبٌ في إحدى الصحف المبادرةَ وتقصَّى بعض آثارها: «بالتأكيد يجب على الحكومة توسيع هذه الطريقة لتشمل أماكن عمل أخرى، مثل غرف العمليات

والغواصات النووية. يمكن للبحرية الملكية أن [تصرَّ] على وجود الكثير من المرشحين الممتازين الذين يمكنهم قيادة غواصة نووية، بعد أن أطلقوا طوربيدات في لعبة موديرن ورفير 2، لكنَّهم تأجلوا بسبب الروتين الذي يتطلَّب إثبات أنَّهم «مؤهلين»، تاركين ساحلنا غير محمي».[52]

ومن هنا تبدأ الخطوة الثالثة والأخيرة نحو نزع الرسمية، ألا وهي تقويض الخبرة الماهرة للمسؤولين المدرَّبين. خذ الاستفتاء سيِّئَ السمعة في عام 2016 لخروج بريطانيا من الاتحاد الأوروبي، فعندما ادَّعى أنصار حملة التصويت للخروج أنَّ عضوية الاتحاد الأوروبي تكلف بريطانيا 350 مليون جنيه إسترليني في الأسبوع، عدَّت جمعية الإحصاء في المملكة المتحدة هذا الرقم «مضللًا» لأنه أغفل مقدار خصم الاتحاد الأوروبي. كما أثار معهد الدراسات الضريبية أيضًا بعض التساؤلات، ولكن ردًّا على هذه الانتقادات، ذكر عضوٌ بارز في حملة الخروج الشهيرة أنَّ الشعب البريطاني كان لديه ما يكفي من الخبراء.[53]

أمَّا في الولايات المتحدة الأمريكية، فشنَّ أنصار دونالد ترامب هجومًا مماثلًا على من أطلق عليهم اسم «صغار الخبراء» (Expertariat)، وهو مصطلح صاغه مُنكر التغيُّر المناخي مايرون إيبيل لتشويه سمعة العلماء الذين يدرسون ظاهرة الاحتباس الحراري.[54] وبشكل مدهش، عيَّنه ترامب لقيادة الفريق الانتقالي لوكالة حماية البيئة الأمريكية (EPA). في الواقع، تُشجع نسخة ترامب من «شعبوية الشركات»

بنشاط على استخدام «الحقائق البديلة»، حيث يشعر الناس العاديون بالقدرة على استبدال الخبراء وأداء عمل أفضل،[55] تصل نسبية القيم أو المعرفة التي اعتقد هايك أنها أساسية للسوق الحرة إلى نهايتها المحزنة في هذه المرحلة... في عام 2016، أعلن قاموس أكسفورد الإنجليزي عن كلمته للعام: «ما بعد الحقيقة» (Post-truth). في عصر رأسمالية «شوگر دادي»، كلُّ شيء معروضٌ للبيع لأعلى مُزايد، حتى الحقيقة نفسها، التي تولدها الآن روبوتاتُ وسائل التواصل الاجتماعي الروسية.

الفصل الثالث

إقطاعية ويكي

صدم حريق برج غرينفيل في لندن العالمَ في يونيو 2017، فلم يكن من المفترض أن تحدث كوارث كهذه في هذا اليوم وهذا العصر. بدأ الحريق بثلاجة في شقة في الطابق الرابع عند الواحدة صباحًا، وبحلول الوقت الذي وصلت فيه الفرقة الأولى من رجال الإطفاء، كان الحريق قد انتشر. أُلقي اللوم على الكسوة الخارجية للبرج، فكانت قابلة للاشتعال بسرعة. لقي ما لا يقل عن ثمانين شخصًا حتفهم في الحريق، بينهم أطفال وعائلات. وقفز بعض السكان من النوافذ إلى موتهم أملًا في الهروب من الدخان الأسود الكثيف بأي وسيلة ممكنة، في حين بكى آخرون بلا أمل طلبًا للمساعدة في مطابخهم، ولوَّحوا بأذرعهم واستمروا بإضاءة الأضواء وإطفائها لجذب الانتباه. ربما كان أكثر ما يكسر القلبَ مصيرُ لينا بلقادي البالغة من العمر ستة أشهر،[1] حيث أفضى تحقيقٌ إلى أنَّها توفيت بين ذراعي والدتها بسبب استنشاق الدخان تحت السلَّم بين الطابقين التاسع عشر والعشرين.

كيف يمكن أن تحدث مثل هذه الكارثة الرهيبة في بلد من أغنى البلدان في العالم؟ كان برج غرينفيل في المقام الأول «مبنى المجمع البلدي» أو «إسكان اجتماعي» من 129 شقة سكانها من الطبقة العاملة. يقع المبنى تحت سلطة رويال بورو في كنسينغتون وتشيلسي، وتمت صيانتها من قبل شركة الإدارة «منظمة إدارة المستأجرين في كنسينغتون وتشيلسي» (KCTMO)، علمًا أنَّ التجديد الأساسي لبرج غرينفيل انتهى في عام 2016. علم المحققون أنَّ «المنظمة» استبعدت المقاولين الأصليين «ليدبيتر» (Leadbitter) لأنهم لم يتمكنوا من الالتزام بموازنة المجلس الصارمة،[2] ثم حصلت شركة «ريدون» (Rydon) المنافسة على العقد.[3] ومن أجل توفير نحو 300 ألف جنيه إسترليني، استُبدلت الكسوة المقاوِمة للحريق بأخرى من نوعٍ أرخص، بالرغم من حظر استخدامها على المباني الشاهقة في الولايات المتحدة وألمانيا نظرًا لقابليَّتها للاشتعال.[4] بعد نشوب حريق مماثل في لندن في محكمة شيبرد عام 2016، أعلنت شركة للتأمين أنَّ الكسوة تسبَّبت في «انتشار سريع للغاية للحريق وإطلاق كميات كبيرة من الدخان السام... ما سمح بانتشار الحرائق الواسعة والعنيفة، وجعل إطفائها شبه مستحيل».[5] علمًا بأنَّ فرقة إطفاء لندن أثارت مرارًا مخاوف بشأن استخدام هذه الكسوة في المباني السكنية مثل غرينفيل.[6]

كانت توجد عوامل أخرى يمكن تجنبها وراء الحريق المأساوي، حيث إنَّ جمعية مستأجري برج غرينفيل اشتكت من إجراءات السلامة من الحرائق قبل تلك الليلة المشؤومة بوقت طويل. وأفاد

متحدث باسم الجمعية بأنَّ «جميع تحذيراتنا لم تلقَ آذانا صاغية، وتوقَّعنا أنَّ كارثة مثل هذه ستكون حتمية وأنَّ حدوثها مجرد مسألة وقت».[7] لم يكن المكان مزوَّدًا بنظام رشاشات الماء، وكانت طفايات الحريق قديمة وكُتبت عليها كلمة «تالفة». لم تُنشر إرشادات حول التعامل مع الحرائق، وأثارت أسلاكُ المبنى تخوفًا عميقًا لدى السكان الذين كانوا قلقين أيضًا من وجود سُلَّم واحد فقط لمخرج الطوارئ بالرغم من ضرورة وجود اثنين إلزاميين في بلدان أخرى لأسباب واضحة. انتقد صادق خان، عمدة لندن، النصيحة التي قدمتها المنظمة للسكان،[8] حيث نصحت السكان بالبقاء في مكانهم وعدم إخلاء المبنى في حالة نشوب حريق، إذ كانوا يعتقدون أنه سيتم احتواء الحرائق داخل شقة واحدة. فضلًا عن ذلك، أُجري آخر تفقُّد لنظام السلامة من الحرائق في عام 2015.[9] تنصُّ اللوائح على إجراء تقييم للمخاطر بعد أيِّ تغيير جوهري في مبنى من هذا النوع، ولكن لم يُحدَّد موعدٌ لذلك بالضبط. كما أنَّ تمويل الحكومة لخدمات الإطفاء لم يساعد أبدًا، حيث فقد المفتشون المتخصصون في المباني الشاهقة 244 ضابطًا بين عامي 2011 و2017.[10] بشكل عام، خُفِّض تمويل خدمات الإطفاء بنسبة تصل إلى 39 ٪ خلال الفترة نفسها.[11]

هندسة أنظمة الحرائق

في حين أنَّ خفض التكاليف والإهمال كانا بلا شك من العوامل المسببة لمأساة غرينفيل، أعتقد أنها كانت مرتبطةً أيضًا

بالجهود المبذولة لإزالة البيروقراطية وإلغاء القيود وما أسميه نزع المسؤولية الرسمية في اقتصاد المملكة المتحدة. عندما طُرحت مسألة رشاشات الماء المركزية في البرلمان في عام 2014، على سبيل المثال، صرَّح وزير الإسكان آنذاك بكلِّ جرأة:

> بموجب تلك القاعدة، عندما تقدم الحكومة لائحة، سنحدد قاعدتين قائمتين لإزالتهما. إنَّ إدارة المجتمعات المحلية والحكم المحلي تجاوزت ذلك وألغت نسبة أعلى من اللوائح. وفي هذا السياق، سيفهم الأعضاء سبب رغبتنا في استنفاد جميع الخيارات غير التنظيمية قبل أن نقدم أي لوائح جديدة.[12]

ثم أضاف قائلاً: «ثمَّة دائمًا دعوات للحكومة لتغيير لوائح البناء، وغالبًا ما يكون هذا هو الموقف الافتراضي لأولئك الذين يرون أنَّ التنظيم إجابة سهلة... لكنَّه ليس الإجابة الوحيدة. لا يجب أن نتدخل إلا إذا كان ذلك ضروريًا تمامًا، حيث يجب أن نكون الملاذ الأخير فقط. ربما تؤثر تكلفة تركيب نظام رشاشات إطفاء الحريق على بناء المنازل، وهو أمر نريد تشجيعه». بما أنَّه تم تجريد اللوائح مرة أخرى بهذه الطريقة، فقد كان الأمر متروكًا «لمقدمي الإسكان وأصحاب المباني الفرديين لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن تدابير السلامة من الحرائق المناسبة لظروفهم».

كانت سياسات الحكم «النيوكلاسيكية» أو «النيوليبرالية» تحرر بشكل مطرد قطاعات معيَّنة في المملكة المتحدة من اللوائح التنظيمية، وحتى منتصف الثمانينيات، كان قانون المباني في لندن

يتطلب من الهياكل الخارجية للمباني الشاهقة مقاوَمةً للحريق لمدة ساعة على الأقل. يمكن إرجاع هذه القوانين إلى توصيات كريستوفر رين بعد حريق لندن الكبير عام 1666، وعندما وصلت مارغريت ثاتشر إلى السلطة، كانت هذه القواعد القديمة تعدُّ روتينًا عديم الفائدة، واستبدلت في عام 1986 بلوائح المباني الوطنية.[14] ولكن أُسقط الجزء الذي ينص على أنَّ المواد في هذه الهياكل يجب أن تكون غير قابلة للاحتراق.

أخذت حكومة ائتلاف المحافظين بقيادة رئيس الوزراء ديفيد كاميرون هذه الحملة المناهضة للتنظيم على محمل الجد،[15] وفي عام 2011، تأسس «تحدي اللوائح البيروقراطية» (Red Tape Challenge)، حيث تمثَّل هدفه في الحدِّ من التنظيم وتشجيع الأعمال التجارية والمشاريع المستقلة.[16] في خطاب ألقاه كاميرون عام 2014 أمام اتحاد الشركات الصغيرة، تحدث عن الحماس الذي يخطط به لتخليص إنجلترا من اللوائح التنظيمية البيروقراطية: «سنكون أول حكومة في التاريخ الحديث تخفض تنظيم الأعمال المحلية بدلاً من أن تزيده خلال وجودنا في المنصب».[17] كان لافتًا تركيز خطابه، بشكل خاص، على لوائح السلامة: «لقد أوقفَتْ هذه الحكومة مسبقًا عمليات تفتيش الصحة والسلامة التي لا داعي لها... وسيعفي مشروع قانون إلغاء القيود الجديد مليون شخص يعملون لحسابهم الخاص من قانون الصحة والسلامة تمامًا». في ضوء هجمات لندن بالأسيد عام 2017 على المشاة، فإنَّ

العبارة التالية في الخطاب نفسه مقلقة على وجه التحديد: «اعتاد أصحاب المتاجر على الحاجة إلى ترخيص بيع السم لبيع منظف الأفران، نحن نلغي ذلك الآن».

في حين أنَّ كاميرون أطلق على مبادرته «تحدي اللوائح البيروقراطية»، استحضر أحد المعلقين الأذكياء في عام 2014 عبارة مختلفة تنبؤية... «حريق لوائح البناء».[18] كان مفهوم «تحدي اللوائح البيروقراطية» من ابتكار ستيف هيلتون، مستشار كاميرون وصديقه الذي كان أيضًا العقل المدبِّر لأيديولوجية «المجتمع الكبير» التي أطلقت في عام 2010 متسببةً بلغط حولها.[19] بالرغم من أنَّ معظم الناس لم يفهموا معناها، قال المؤيدون إنَّها تهدف إلى تشجيع اللامركزية الاقتصادية والتوجه إلى المحلية في المجتمع والتطوع. إنَّ ذلك يجعلها أساسًا نسخةً طبق الأصل من فكرة «الحكومة الصغيرة» (مع إضافة كلمة «الكبيرة» كلمسة بريطانية أورويلية) التي كانت شائعة في الولايات المتحدة الأمريكية لسنوات عديدة. عندما أُجبر ديفيد كاميرون مرة أخرى على شرح شكل «المجتمع الكبير» في الممارسة العملية، ردَّ قائلاً: «ثمَّة كلمة واحدة تصف جوهر ذلك، وهي «المسؤولية». نحن بحاجة إلى أن يتحمل الناس المزيد من المسؤولية، وبحاجة إلى أن يتصرف الناس بمسؤولية أكبر، إذ إننا حين نأخذ أيَّ مشكلة في بلدنا ونقول فقط: «حسنًا، ماذا يمكن للحكومة أن تفعل لحلها؟»، فلن يكون ذلك سوى نصف الجواب».[20] عدَّ النقادُ ببساطة مفهومَ المجتمع الضخم

ذريعةً مستترة لخفض الإنفاق العام والسماح للمنظمات الكبيرة بتنظيم نفسها (أو عدم تنظيم نفسها، مثل حالة برج غرينفيل).

الحاسوب يقول «لا»

كان ستيف هيلتون مستشار كاميرون لسياسة «السماء الزرقاء» (المعروف أيضًا باسم «المعلم») حتى غادر إلى كاليفورنيا لبدء عمله الخاص في عام 2012. واليوم، يستضيف برنامجًا إخباريًا صديقًا لترامب على شبكة فوكس يحتفل بـ «الشعبوية الإيجابية» ويتضمن شرائح تسمى «مراقبة المستنقع» (Swamp Watch). خلال فترة وجود هيلتون في المبنى رقم 10 في شارع داونينغ، قيل إنه كان يتجول في المبنى مرتديًا قميصًا وشورتًا وجواربًا ويحلم بأفكار جديدة. ربما كان مظهره غير الرسمي محاولةً لإثارة صورة عصرية لحزب المحافظين، ووفقًا لأحد المطلعين على شؤون الحكومة، تم التسامح مع وجهات نظر هيلتون الغريبة، ولكن إلى حدٍّ ما فقط: «مثَّلت اللوائح كلَّ شيء يكرهه ستيف ويسيء فهمَه في الحكومة، وبعد أن فشلت كل محاولة سابقة للتخلص منها، ولدت فكرة هيلتون الكلاسيكية. سيتم وضع جميع اللوائح التنظيمية البالغ عددها 21000 لائحة على الإنترنت، ومن خلال حكمة الجماهير، سيقوم العامة بالبحث عن أسوأها واختيارها لتدميرها».[21]

في عام 2011، سُرِّبَت إلى الصحافة بعضُ اقتراحات هيلتون الأكثر إثارة للجدل حول تمكين الاقتصاد، وشملت مزايا إلغاء

إجازة الأمومة وجميع قوانين حماية المستهلك «لمعرفة ما سيحدث».[22] للتعامل مع البطالة، ستغلَق مراكز العمل وتُنشأ مجموعات مجتمعية بدلاً من ذلك.[23] باختصار، ولإعادة التأكيد على فكرة كلاسيكية جديدة مألوفة الآن في العالم الأنغلو-أمريكي، فإنَّ الحكومةَ جزءٌ من المشكلة وليس من الحل.

تتجلى سياسة هيلتون في كتابه الأكثر مبيعًا *«أكثر إنسانية»* (More Human).[24] الفكرة بسيطة، حيث استولت البيروقراطيات العملاقة تدريجيًا على المجتمعات فجعلت الجميع، ما عدا الأثرياء، يشعرون بأنهم مجرد أرقام. يدير المسؤولون البعيدون والروبوتيون المنظمات الكبيرة في قطاعات الطاقة والصحة والتعليم، وقلما يحسبون حسابًا للمواطنين العاديين. ونظرًا لأن البيروقراطيين يخدمون أنفسهم عمومًا، إلى جانب انفصالهم عن الأشخاص الذين يترأسونهم، فمن السهل على هذه المنظمات المجهولة أن تتصرف بشكل لا إنساني. وفقًا لهيلتون، توجد أمثلة على التجريد من الإنسانية في كل مكان حولنا، فغالبًا ما يُطرد الركاب بشكل غير رسمي من الطائرات لأنَّ شركات الطيران لا تهتم كثيرًا بالعملاء الأفراد، فكيف يمكنهم ذلك وهم ينقلون الملايين من الركاب؟ كما يلقى العاطلون من العمل معاملةً كأنهم مواطنون من الدرجة الثانية، وتُغسل أدمغة الأطفال في «مدارس العصر الصناعي». تنتج صناعة الأغذية منتجات دون المستوى المطلوب تسيطر عليها سلاسل المتاجر الكبرى المتجانسة التي تدمر صحتنا في حين تجني للملايين. تهتم المستشفيات بالأعمال

الورقية ومقاييس الأداء أكثر من المرضى الأفراد الذين يقبعون في أماكن مهملة. كما تنظر الشركات التجارية إلى الموظفين على أنهم «موارد» قابلة للاستبدال. والنتيجة الطبيعية الحتمية لهذه المنظمات المتضخمة تتمثَّل في انتشار القواعد واللوائح عديمة الفائدة، والتي صُمِّم معظمها دون وضع المستخدِم النهائي الفريد الحي في الاعتبار (أي الإنسان).

من المؤكد أنَّ هيلتون ليس من المعجبين بالحكومة ولا ميلها إلى مزاحمة رواد الأعمال وإغراق الناس في البيروقراطية، لكنه يوجه أيضًا قدرًا كبيرًا من النقد إلى الشركات العملاقة التي أوجدت احتكارات خاصة لاستغلال المستهلكين والعمال مع الإفلات من العقاب في العديد من القطاعات. يعتقد كذلك أنَّ هذه الاحتكارات الخاصة تقوِّض فلسفة المشروعات التنافسية، وهو شعور يشاركه مع الاقتصاديين في مدرسة شيكاغو. ومع ذلك، ينسى المدافعون عن رأسمالية السوق الحرة، مثل هيلتون، الدورَ المهم الذي أدَّته مدرسة شيكاغو للقانون في تبرير ظهور الاحتكارات الخاصة.[25] على سبيل المثال، عمل آرون ديريكتور بلا هوادة لمواجهة التحيُّز ضدَّ الاحتكار في الاقتصاد الكلاسيكي الجديد، وأثر بشكل كبير على الأكاديميين في قسم الاقتصاد في هذه العملية.[26] بدأ منظورٌ جديد يتبلور في الستينيات، فما تزال احتكارات الشركات (الناتجة عن التكامل الرأسي والمديريات المتشابكة والاندماجات وما إلى ذلك) مفضلة على المنظمات المملوكة للدولة في حال كانت تخصص

الموارد بكفاءة، رغم سيطرتها الفريدة على الصناعة. ثمَّ سرعان ما ظهر ميلتون فريدمان وآخرون، مثل ريتشارد بوسنر وتوماس سويل: فقط عندما تكون الاحتكارات الخاصة قسرية فإنها تسبب مشكلات من حيث التلاعب بالأسعار وحقوق العمال وسلامة المستهلك وما إلى ذلك.

كان هذا المنطق زائفًا بالطبع، ولم تكن اللغة ودية جدًا حين تعلق الأمر باحتكارات الدولة أو النقابات العمالية. يكشف هذا الموقف عن مدى تعصُّب بعض هؤلاء المفكرين النيوليبراليين الأوائل للرأسمالية. في الواقع، لا أستطيع أن أفكر في احتكار شركة واحدة امتنعتْ عن استغلال موقعها تلقائيًا بطريقة أو بأخرى. فضلاً عن ذلك، فإنَّ ما نراه أنا وأنت بصفتنا عمالاً ومستهلكين على أنَّه إكراه واضح يمكن تفسيره بسهولة على أنَّه عادل من قبل السياسيين المهووسين بمفاهيم المشروعات الخاصة. وبهذه الطريقة، تمكَّنت العديد من الحكومات في الثمانينيات والتسعينيات من خصخصة الخدمات العامة (إمدادات المياه والنقل والبريد وما إلى ذلك)، حتى تلك التي لا يمكن أن تواجه منافسة وفقًا لتفسير هايك. وكانت النتيجة على المدى الطويل سيئة للعمال، وليس فقط في ارتفاع أسعار السلع الأساسية. فعلى سبيل المثال، رُبط تركيز رأس المال في الولايات المتحدة بانخفاض حصة العمالة من الدخل وركود الأجور، إذ يرجع ذلك إلى تقلُّص مجموعة أصحاب العمل (حيث تميل نحو احتكار قوة العمل أو وجود مشترٍ واحد يتفاعل

مع العديد من البائعين)، ما يقوِّض القدرةَ التفاوضية للعمال لقلة خيارات العمل البديلة لديهم في أي قطاع معيَّن.[27]

أمة دُور رعاية المحتضرين

يرى هيلتون أنَّ المشكلة مع معظم البيروقراطيات في كل من القطاعين العام والخاص تتمثَّل في الحجم: «في كثير من الأحيان يكون الأشخاص الذين يتخذون القرارات بعيدين جدًا عن الأشخاص المتأثرين بها، فكيف يمكن لصانعي السياسات (الذين يتحصَّن معظمهم في لندن والمراكز الإدارية الأخرى) تحقيق مثل هذا الوعي الدقيق بالناس في المجتمعات في جميع أنحاء البلاد؟»[28] يريد هيلتون من المنظمات أن تتقلَّص بشكل كبير، وأن تكون أكثر استجابة للاحتياجات المحلية... وأقرب إلى الناس الحقيقيين ومجتمعاتهم.. توجد العديد من الأمثلة حيث تقدِّم المنظمات المحلية سلعًا وخدمات ذات جودة عالية مقارنة بالبيروقراطيات العملاقة، ولكن من السهل على قارئ كتاب *«أكثر إنسانية»* أن يستنتج أنه ربما تكون المنظمات عمومًا -المؤسسات الجماعية التي هي أكثر من مجموع أجزائها الفردية- هي التي يهاجمها هيلتون. لدى تلك المنظمات عادة سيئة في النمو، مشكِّلةً نخبة استبدادية ونازعة للطابع الشخصي عن أعضائها وعملائها.

تهتم المؤسسات الكبيرة بالحفاظ على بقائها الذاتي أكثر من تحقيق أهداف ذات مغزى، وبالتالي فإنها تزدهر على القواعد

واللوائح والروتين من أجل أن تظل متسقة عبر مجموعة واسعة من الناس. يكره هيلتون كلَّ هذا، ويَفترض: «أنَّ المقياس الأكثر إنسانية هو مقياس الأفراد وعائلاتهم».[29] على عكس البيروقراطية الكبيرة، يتبع «المجتمع الضخم» مبادئ مختلفة تمامًا وتلغي مركزية السلطة والحكم. يتحمل الأفراد مسؤولية رفاههم، ويطورون شبكات محلية نشيطة وأصيلة لتوفير الرعاية والغذاء والتعليم والرعاية الصحية لأقرب الناس إليهم، فالدولة وإقطاعياتها التكنوقراطية لا يمكنها أبداً أن تحقق التقبُّل الذي تحققه الشبكات الشعبية.

بينما يطور هيلتون حجته، تصبح أجندته الاقتصادية واضحة، فكما هو الحال مع مفهوم «المجتمع الكبير»، فإن هذه المحلية *«الأكثر إنسانية»* تدور حول المساعدة في تقليص الإنفاق العام. على سبيل المثال، يتأسَّف هيلتون لكيفية إهدار المستشفيات العامة في المملكة المتحدة الكثيرَ من الموارد على الرعاية في نهاية العمر للمرضى الميؤوس من شفائهم. يَقترح أنَّه إذا منحناهم حرية الاختيار، فإن معظمهم يفضلون الموت في المنزل تحت رعاية أحبائهم (لا يُخبرنا هيلتون كيف قد تشعر عائلات هؤلاء المرضى الخاضعين للرعاية المكثفة بشأن استبدال شخص مدرب على تقديم رعاية تخفف عنهم). إنَّ إفراغ أسِرَّة المستشفيات سيوفر لدافعي الضرائب مبلغًا كبيرًا من المال، كما أنَّه سيحرر المرضى الميؤوس من شفائهم.

تحدث تحوُّلات دالة في المنطق في هذه النقطة من مانفيستو هيلتون، وربما نعتقد أنَّ الصفات التي تجعلنا «بشرًا» متنوعة للغاية ومشروطة

تاريخيًا، ما يصعب تعريفها بأي طريقة معينة، لكنَّ هيلتون يفعل ذلك بحيوية. يمتلك البشر شهية فردية كبيرة للتجارة، وسواء كنا نعرف ذلك أم لا، فنحن جميعًا رجال أعمال جوهريًا، ما يفرض وجوبَ إطلاق العنان لنشاط السوق الحرة وإنشاء نظام في غاية اللامركزية، لأنَّ «فكرة رائد الأعمال ودعوة المؤسسة إنسانيةٌ بعمق».[30] إنَّ النكهة المناهضة للتنظيم لحجة هيلتون تصبح دعوة حاشدة للفردية النقدية أو «الأناركية الرأسمالية»، حيث نصبح جميعًا رؤساء لأنفسنا ورأسماليين بشريين مكرَّسين نفعل ما يحلو لنا.

لذا فإنَّ محاولة تحقيق هذا الحلم الطوباوي وضعت هيلتون في ورطة، ففي عام 2008، اعتقلته شرطة النقل بعد نزاع حول تذكرة قطار،[31] وفي عام 2011، تم تسريب أنَّ هيلتون سأل المسؤولين الحكوميين لماذا بالضبط كان على رئيس الوزراء أن يطيع القانون... فأجابه أحد المستشارين: لأنه سيذهب إلى السجن إن لم يفعل ذلك.[32] كما يعتقد جميع الليبراليون الجيدون، يجب عدم الثقة في القانون، خاصة إذا كان يخنق رجل الأعمال. يشير هيلتون في كتابه إلى أنَّ السلوك المعادي للمجتمع ينبع من اللوائح ذاتها المصممة للحدِّ منه، ويستشهد بتجربة أجراها روبرت سيالديني في الولايات المتحدة الأمريكية.[33] تواجه «حديقة الغابة المتحجرة الوطنية» في ولاية أريزونا مشكلة طويلة الأمد مع الزوار الذين يسرقون الخشب القديم، لذا وضع سيادليني من تلقاء نفسه لافتات تذكِّر الزوار بأنَّ

هذا ممنوع منعًا باتًا. ولكن بشكل غريب، زادت السرقة من المواقع التي وضعت فيها اللافتات، فماذا يعني ذلك؟ يرى سيالديني أنَّ التحذير الرسمي أشار عن غير قصد إلى الناس أن أخذ الخشب كان في الواقع عادة، والرسالة الأساسية هنا واضحة؛ القواعد والقوانين الحكومية لا تعمل. أليس هذا شيء يجب جميع كبار المسؤولين التنفيذيين سماعَه؟

ظهور إقطاعية ويكي

تبدأ سردية هيلتون في الدخول في التيارات الأيديولوجية التي تعيد تشكيل مجتمعنا الآن بشكل كبير، في الغالب للأسوأ برأيي.

أولاً، في هذه البيئة الرأسمالية الفردية (الخيالية) التي لا تحكمها قواعد، فإنَّ التكنولوجيا بدلاً من البيروقراطية الكبيرة هي ما يساعدنا على أن نصبح أكثر إنسانية. خذ على سبيل المثال هيئة الخدمات الصحية الوطنية (NHS)، فوفقًا لهيلتون، إنَّ أفضل طريقة لتعزيز الرعاية الصحية عالية الجودة في المملكة المتحدة تتمثَّل في تقليل حجم المؤسسات المعنية. تهيمن هيئة الخدمات الصحية الوطنية على هذا القطاع، ويجب تقسيمها إلى «سوق جديدة لخدمات الرعاية الصحية، حيث يتنافس العديد من مقدمي الخدمات المختلفين على المرضى على قدم المساواة».[34] يمكن مساعدة استجابة المريض من خلال تكنولوجيا المعلومات، حيث سيسمح التطبيب عن بعد للأطباء بتقديم خدماتهم عبر الإنترنت. على سبيل المثال، تسمح

شركة تدعى «هيلثتاب» (Healthtap) في الولايات المتحدة الأمريكية للمستخدمين بنشر أسئلة للأطباء للإجابة عنها دون الحاجة إلى زيارة غرفة الاستشارة. وفي المملكة المتحدة، تقدم شركات مثل «بوش دوكتور» (Push Doctor) استشارات الطبيب العام مقابل رسوم. يعتقد هيلتون أنَّه «يمكن تسخير التكنولوجيا لوضع الرعاية الصحية في أيدي المريض من خلال التطبيقات الطبية والشبكات الاجتماعية».[35]

ثم يأتي الشعار الثاني بعد ذلك، حيث إنَّ التعايش مع هذه الأيديولوجية الكاليفورنية للفردية عالية التقنية يمثِّل التوقَ إلى العودة إلى عصر ما قبل الصناعة الذي كان أقل تعقيدًا. لم تحدث ولادة البيروقراطيات الوحشية إلا حين التزم المجتمع الصناعي التزامًا تامًا بالمشروع الحداثي، في البلدان الغربية في الأقل. يكمن وراء مجمل الحديث عن الرأسمالية الرقمية حنينٌ إلى عالم «أبسط» قبل أن تسيطر الدولة الحديثة على الأمور وتفسدها: «قبل الثورة الصناعية، كانت السياسة والحكومة والأعمال محلية بالكامل تقريبًا - لأنَّ واقع الحال فرض ذلك. لم يكن لدى الحكام ببساطة المعلومات والوصول اللازم لاتخاذ القرارات بشأن حياة الأفراد أو إدارة البيروقراطيات المركزية. تم تفويض الحكومة المحلية أو اللوردات الإقطاعيين بجميع السلطات السيادية تقريبًا، ولم يستجيبوا إلا اسميًا للسلطة المركزية البعيدة... يمكن أن نسمي هذه الفترة عصر ما قبل البيروقراطية».[36]

يُنظر إلى هيلتون بشكل أفضل على أنه مؤيد للموجة الثانية من النيوليبرالية، حيث كانت الموجة الأولى (التي يمثلها هايك وفريدمان كما ناقشنا في الفصلين السابقين) تهدف إلى تطبيق آلية السعر على جميع جوانب الحياة الاجتماعية. كان يُعتقد أنَّ هذا من شأنه إخفاء هوية الجميع، لكنَّ هذا المفهوم سرَّع تغييب الرسمية عن غير قصد بالتزامن مع انسحاب الدولة والمجال العام. تحاول الموجة الثانية من النيوليبرالية إضفاء طابع إنساني على هذه الأنشطة التجارية، سيما الاحتفاء بالمجال غير الرسمي. وبالتالي، فإنَّ سردية هيلتون «الأكثر إنسانية» تعدُّ محاولة لتراكب الرسمية النقدية لفردية السوق (رجل الأعمال الوحيد والمتعاقد المستقل، وما إلى ذلك) على الصفات المتوارثة للنظام الاجتماعي قبل الحديث. والنتيجة هي نوع من الإقطاعية الحديثة، حيث تأتي الروابط الشخصية في المقدمة في تحديد ما إذا كنت ستغرق أو ستسبح. في عصر تمثِّله «النيوليبرالية المتطرفة»، أصبحت العائلات والشبكات فجأة ذات أهمية قصوى،[37] وليس القانون أو الإجراءات القانونية الواجبة، ولا حتى الدولة ومؤسساتها العامة.

تلتزم الإقطاعية الحديثة بالمنطق الاجتماعي المتناقض، فأولاً، تعدُّ التفاعلات المالية أهمَّ التفاعلات، حيث يتم الدخول فيها بحرية، ويفترض أنها تمكّن الفرد. قد يحصل الشخص الأصغر سنًّا الذي يسعى إلى الارتقاء في التسلسل الهرمي الاجتماعي على قرض طلابي، وربما يعمل سباكٌ متقاعد يفتقر إلى المال متعاقدًا لحسابه

الخاص، وهكذا دوالَيك. ثانيًا، يتحول التنقل والاختيار اللذان من المفترض أن يُستمدَّا من معاملات السوق الفردية إلى عكس ذلك: وضعٌ غيرُ حرٍّ للغاية. يصبح الدَّين الطلابي نوعًا من العبودية التي لا تنتهي أبدًا، ويكتشف العامل الذي يُعيَّن متعاقدًا مستقلًا أنَّه في الواقع موظف لا يتمتع بأيِّ حقوق وغير قادر على إيجاد عمل في مكان آخر.

يمثل هذان المنطقان توترًا كبيرًا في مركز المجتمع النيوليبرالي، ما يزعزع بلا توقُّف خطابَ الحرية الشخصية وديمقراطية النقرات التي تجتاح حاليًا وجهات النظر السائدة حول كيفية عمل الاقتصاد. أضف إلى ذلك الاحتفاء بعدم رسمية ما قبل البيروقراطية – كل شخص يعقد «الصفقات»، بلغة دونالد ترامب، ثم ندخل في فضاء عصر اقتصادي مظلم (وإن كان مستقبليًا). وما كان في يوم من الأيام علاقات قوة رسمية وربما شفافة (بين العمالة ورأس المال، على سبيل المثال) يعتمد الآن على ترتيبات غير رسمية أيضًا. في حين أنَّ هذا قد يبدو مدنيًّا و«أكثر إنسانية» على السطح، فإنَّ السلطة غير المقيَّدة لديها عادة سيئة في التصرف بشكل غير عقلاني للغاية دون سابق إنذار، مثل تناول العشاء مع كاليغولا.

وعندما نضيف التأثير والسيطرة غير المبرَّرَين إلى هذا المزيج، فإنَّ حلم ستيف هيلتون اليميني لرواد الأعمال الأفراد يبدو الآن أشبه بشيء من فيلم «العراب» (The Godfather). في الواقع، وبطريقة إقطاعية حقيقية، تعدُّ المافيا تشبيهًا مناسبًا هنا نظرًا لانعدام القانون

والتركيز على العلاقات الشخصية القوية في مجال الأعمال التجارية والقسوة التي لا يمكن التنبؤ بها عندما تسوء الصفقة. لا عجب أنَّ عصابات الجريمة المنظمة تحب الرأسمالية النيوليبرالية كثيرًا![38] لقد قدَّم لهيب اللوائح التنظيمية والحدِّ الأدنى من تدخُّل الدولة ثروةً حقيقية للسوق السوداء الإجرامية التي اخترقت التدفقات العالمية للسلع والخدمات على مستوىً غير مسبوق.

جحيم البيروقراطية

إنَّ عشق حلول تكنولوجيا المعلومات لتصحيح العيوب الخطيرة للرأسمالية النيوليبرالية يخفي الواقعَ الرجعيَّ الذي يتكشَّف أمامنا في عصر الإقطاعية الحديثة. تحظى «الإنسانية الحديثة» القائمة على الفرد بتبجيل الرأسماليين الليبراليين اليوم، حيث يُنظر إليها على أنها تجسد كل ما لا تمثله البيروقراطية. ولكن لماذا هذه الكراهية للبيروقراطية في المقام الأول؟ كانت البيروقراطية موجودة منذ زمن الصين القديمة والإمبراطورية الرومانية، لكنَّ نسختها الحديثة التي نراها اليوم ظهرت في فرنسا وبروسيا وبريطانيا في القرن الثامن عشر وأوائل القرن التاسع عشر. كان يُنظر إليها منذ البداية بعين الإعجاب والرعب في الوقت نفسه، فالموظفون المدنيون الذين يسيطرون على الأعمال الورقية والملفات (عادة لأغراض الضرائب والتجارة) في المنظمات الكبيرة غير الشخصية يوفرون للدولة مصدرًا لا يضاهى للسلطة. والبيروقراطية لديها قدرة خارقة على التكرار والتوسع والنمو، تقريبًا من تلقاء نفسها، ففي الولايات المتحدة الأمريكية على

سبيل المثال، بنت هذه الأنواع من المنظمات خطوطَ السكك الحديدية العملاقة التي حدَّثت البلاد في منتصف القرن التاسع عشر، ولكنها أوجدت أيضًا «المدير المأجور» النموذجي الذي سرعان ما سيطر على منظمات ضخمة في القطاعين العام والخاص. على حد تعبير مؤرخ الأعمال ألفريد تشاندلر، استُبدلت «اليد الخفية» الأسطورية لنظام السوق الحرة الأمريكي («الغرب المتوحش» قبل عام 1850) بسرعة بـ «اليد المرئية» للتكتلات الخاصة. لقد بقي الأمر كذلك إلى حد بعيد منذ ذلك الحين مع الشركات الكبيرة متعددة الجنسية التي تحكم الاقتصاد.[39]

قدَّم عالِم الاجتماع الألماني ماكس فيبر نقدية من أقدم النقديات وأكثرها ديمومة للبيروقراطية الحديثة،[40] حيث كان أيضًا معجبًا بما يمكن أن تحققه. كان التقيد بالتقاليد والخرافات قد ألقى بظلاله على عقول المنظمين لآلاف السنين في ما أسماه فيبر ترتيبات «الكهنة المأجورين» (التي تتبع العرف والمحسوبية) – ولكن ليس البيروقراطي الحديث الذي يحسب كل شيء بدقة فائقة، ويمكنه تخزين السجلات والتخطيط بشكل فريد: فهو دقيق وسريع وواضح ويفتقر إلى العاطفة. يرى فيبر أنَّ الرسمية كانت أساسية للنجاحات المبكرة للبيروقراطية وانتشارها اللاحق، ففي المكتب الحديث، لا يوجد مكان للحب أو العاطفة أو الخوف أو الكراهية. إنَّ المشاعر الخاصة أو الخلفية الشخصية للبيروقراطي لها تأثير ضئيل حين تعمل البيروقراطية بشكلها الصحيح. يقوم المسؤول بأعماله

بحيادية وبطريقة موحدة، متّبعًا القواعد واللوائح الواضحة، حيث يشغل المسؤولون مناصبهم بسبب خبرتهم وتدريبهم، وليس بفضل الروابط العائلية أو الإرث. مثَّل ذلك الجانبَ الإيجابيَ في نظر فيبر، ولكنَّه وجد جانبًا سلبيًا أيضًا، فمن المؤكَّد أنَّ العالم الذي يديره العقل البيروقراطي منطقيٌ، ولكن لا روحَ فيه أيضًا. في لغة فيبر، تصبح الحياة «محبطة» نتيجةً لذلك ومجرَّدةً من الصفات الإنسانية التي تجعلها تستحق العيش.

فتح هذا الانتقادُ للمنظمات الحديثة البابَ على مصراعيه لتشويه سمعة البيروقراطية، إذ أدى ذلك إلى نشوء طرفين: أولئك الذين ينتمون إلى اليسار السياسي وأولئك الذين ينتمون إلى اليمين. يرى النقاد اليساريون في البيروقراطية أداةً قوية للسيطرة غير العادلة على السكان، سيَّما فيما يرتبط بالبنية الطبقية التي يقوم عليها المجتمع الرأسمالي. كما لاحظ علماء الاجتماع الأمريكيين، مثل ألفين غولدنر وسي رايت ميلز (الذين ترجموا عددًا من نصوص فيبر الرئيسة)، الاتجاهات الاستبدادية للإدارة في أمريكا في الخمسينيات.[41] لا يقوم البيروقراطيون فقط بضبط القواعد لأجل مصلحتهم الخاصة، بل ويديرون المؤسسات التي يمكن أن تكون قمعية ومناهضة للديمقراطية. أثار الماركسيُّ الراديكاليُّ هربرت ماركوزه جدلاً كبيرًا في الستينيات بهذا النقد، حيث كشف كتابه «*الإنسان أحادي البعد*» (One-Dimensional Man) كيفيةَ تحوُّل العقلانية الحديثة إلى نوعٍ من السجن النفسي الذي يحوِّل الجماهيرَ إلى مذعنين طائعين

دون مخيِّلةٍ أو نشاط.[42] حقَّق الكتاب نجاحًا كبيرًا لأنه نُشر بالتزامن مع بداية الثقافة المضادة، حيث كان الأطفال يرفضون الانصياع المتجذِّر لدى آبائهم، ويلجؤون إلى تعاطي المخدرات للخروج من أجواء آبائهم. تَمَثَّلَ وعدُ المنطق البيروقراطي سابقًا بتحريرنا من همجية حياة ما قبل الحداثة، وتحقَّق ذلك جزئيًا، إلَّا إنَّ الثمن كان وجودًا يشبه الطائرات دون طيار ومراقبةً لا تنتهي أبدًا: «يسود جوٌّ مريح وسلس ومنطقي وديمقراطي من انعدام الحرية في الحضارة المتقدمة، وهو نتيجة للتقدم التكنولوجي».[43]

من جهة أخرى، يأخذ الكاهن الراديكالي إيفان إليتش هذه الجدلية إلى أبعد من ذلك، حيث أصبح من المشاهير الفكريين بعد نشر كتابه *«مجتمعٌ بلا مدارس»* (Deschooling Society) في أوائل السبعينيات. وُصفت المدارس الحديثة بأنَّها نوع من مصانع السيارات أو مصانع تجهيز اللحوم،[44] حيث كان هدفها الرئيسُ تجهيزُ طلاب موحَّدي الفكر وتجريدهم من المهارات البديلة وأساليب الحياة. يرى إليتش أنَّ البيروقراطيات الكبيرة خطرة لهذا السبب بالذات... إذ إنَّها تقتل جميعَ أشكال المعرفة الأخرى. عندما يدير الموظفون الرعايةَ الصحيةَ والتعليمَ لدينا، على سبيل المثال، فإنَّهم لا يحتكرون المعرفة فحسب، بل يغلقون أيضًا السبل المحلية للمساعدة المتبادلة باسم العلم؛ تصبح الجماعات المدنية والوحدات الأسرية والأفراد عاجزين ومغيَّبين وغير قادرين على مساعدة أنفسهم. يزداد عددُ «الخبراء المزيَّفين» ونفوذُهم لأن قوى التطبيع تبحث دائمًا عن

مجالات جديدة لتغزوها. يلقي إليتش الكثير من اللوم على حجم ونطاق هذه المؤسسات: «عندما تنمو منشأةٌ [أو مؤسَّسة] إلى ما بعد نقطة معيَّنة على هذا النطاق، فإنَّها تحبط أولًا الغايةَ التي صُمِّمت من أجلها في الأصل، ثم سرعان ما تصبح تهديدًا للمجتمع نفسِه».[45]

ديستوبيا القوانين

أصبحت انتقادات اليمين السياسي للبيروقراطية مألوفة الآن، خاصة وجهات نظر هايك وفريدمان، ولكن ثمَّة موضوعان جديران بالذكر.

أولاً، يعتقد الاقتصاديون النيوكلاسيكيون أنَّ حرية الإنسان تقوم على الاعتماد الذاتي المالي الفردي، أولًا وقبل كل شيء. ووفقًا لوجهة نظر هايك، وراء كل تلك المطالب الرومانسية والإصلاحية إلى حدٍّ ما في سبيل «العدالة الاجتماعية» في اليسار السياسي يوجد واقع غير رومانسي إلى حدٍّ ما حين يرتبط الأمر بتأمين الحرية – أي النقد: «المال من أعظم أدوات الحرية التي اخترعها الإنسان على الإطلاق».[46] إنَّ الفردية النقدية في السوق، بدلًا من «السياسة»، ستنتج المجتمعَ الأكثر حرية للجميع، وذلك لأنَّ البيروقراطيين الحكوميين والمخططين المركزيين يفقدون دائمًا التواصل مع الأفراد المتميزين وتفضيلاتهم الفريدة، إذ لا يسعُ المخططينَ إلَّا أن يأخذوا نظرة واسعة للمجتمع لأنهم يتعاملون مع مجموعات كبيرة. تجري الحكومة استبيانًا عن بعد وعلى شكل جداول بيانات للمجتمع

الجماهيري، ما يؤدي إلى برامج «مقاس واحد يناسب الجميع» لأنَّ ذلك أسهل على البيروقراطيين في الإدارة مقارنة بالسياسات المكلفة والمصمَّمة بشكل فردي.

كما أنَّ معارضةَ هايك لبيروقراطية الدولة والتخطيط المركزي لها جانب أكثر تقنية، حيث لا يمكن لأي مؤسسة بمفردها جمعُ جميع المعلومات المتداولة في الاقتصاد ومعالجتها وإدارتها. ومع ذلك، فإنَّ آليةَ التسعير في سوق غير منظمة يمكن أن تؤدي تلك المهمَّة، ما يجعلها أكثر حساسية للفردية إلى حدٍّ لا نهائي، إذ إنَّها تستغني عن الحاجة إلى هياكل الحوكمة الشاملة والتنسيق. بعيدًا عن الروتين والقيود، فإنَّ اليد الخفية لنظام الأسعار تبدأ في تقمُّص خصائص «ويكيبيديا» في تحليل هايك، وإن كانت نسخة رأسمالية للغاية من الموسوعة المفتوحة على الإنترنت: «إنَّ مجرَّد وجود سعر واحد لأيٍّ سلعة... يفترض الحلَّ الذي يمكن أن يصل إليه عقل فريد لديه جميع المعلومات التي تكون في الواقع موزَّعة على جميع الأفراد المشاركين في العملية».[47]

تركز النقدية الثانية للبيروقراطية على المنظمين الحكوميين، ويمكن ملاحظتها في فرع من الاقتصاد الكلاسيكي الجديد يسمى «نظرية الخيار العام» (Public Choice Theory). برزت هذه النظرية في الثمانينيات، وارتبطت بأكاديميين مثل جيمس بوكانان وويليام نيسكانين،[48] حيث وجدوا أنَّ صورة فيبر لبيروقراطيي الدولة بوصفهم مسؤولين غير مهتمين ساذجة للغاية. يفضِّل بوكانان بدلاً

من ذلك نظرية الحكومة التي أسقطت الرومانسية: «السياسيون والبيروقراطيون لا يختلفون عن بقية الناس، وسيزيدون حوافزهم إلى أقصى حد مثل أي شخص آخر».[49] يتناغم هذا الشعور أكثر مع وجهات النظر المتهكمة لتلميذ فيبر، روبرت ميشيلز، الذي ادَّعى أن جميع المنظمات، بصرف النظر عن مدى ديمقراطيتها واتصالها بأعضائها في البداية، ينتهي بها الأمر إلى طبقة من القلة غير الخاضعة للمساءلة (وليس من المستغرب أنَّ ميشيلز انضم لاحقًا إلى حزب موسوليني الفاشي).[50] وبالمثل، رفض باحثو نظرية الخيار العام رؤيةَ موظفي الخدمة المدنية على أنَّهم موظفين موضوعيين: فقد كان فيبر مخطئًا. لديهم أجندات خاصة بهم ويتنافسون على السلطة، وبدلاً من خدمة الجمهور، فإنَّ حبَّ البقاء وتخزين الموارد من أهدافهم الرئيسة. فضلاً عن ذلك، تميل مؤسسات الدولة إلى الانخراط في سلوك «السعي وراء الريع» في الاقتصاد، ما يؤكد هيمنتها الاحتكارية من خلال التحكُّم في الوصول إلى الموارد العامة.

كما يشرح ديفيد غريبر في نقده الممتاز للبيروقراطية، *«يوتوبيا القواعد»*، يبدو الأمر كما لو أنَّ الأعمال الورقية عديمة الجدوى فازت بالفعل، فهي منتشرة في كل مكان. ومع ذلك، أقترح أنَّ هذه ليست مجرَّد مشكلة مع شكل الدولة. سيجعلنا ساسة السوق الحرة والاقتصاديون السائدون نعتقد أنَّنا نغرق في الروتين الحكومي، لكنَّ هذا ليس صحيحًا بالضرورة. إنَّ ما يسمى «الحكومة الضخمة» ما تزال موجودة فيما يرتبط بميزانية الدفاع وعمليات إنقاذ البنوك –

ولكن ماذا عن الخدمات العامة الموجهة نحو المجتمع؟ في المملكة المتحدة في الأقل، تقلَّص هذا الجزء من الدولة بشكل كبير خلال السنوات العشر الماضية،[51] وبالتأكيد زادت الدولة القسرية من سيطرتها على الطبقات الوسطى والعمال الفقراء، لكنها اختفت في الغالب لدى الأغنياء. فيما أنَّ برامج الرعاية السخية كانت نعمة لطبقة الشركات، ومع ذلك اختفت لدى الجميع.

ليالي السالمونيلا

خذ على سبيل المثال نظامَ التمويل للسلطات والمجالس المحلية في المملكة المتحدة،[52] إذ لا يحتاج الأغنياء في كثير من الأحيان إلى هذه المؤسسات، لكنَّ بقية الناس بحاجة إليها. أخبرَنا السياسيون أنهم ينقلون السلطة ويعيدونها إلى أيدي السكان المحليين حتى تصبح الخدمات أكثر مرونة واستراتيجية، وتتناسب هذه الفكرة بوضوح وبطرق متعددة مع فلسفة «الأكثر إنسانية» لدى هيلتون. ولكن في الوقت الذي كانت تُنقل فيه السلطة، قلَّت نسبة النقود المخصَّصة للمجالس: وطُلب منهم أن يتدبَّروا أمرهم بهذه المَبالغ المالية التي لم تكن إلا عطاءً زائفًا. مثلما أشار توم كرو في مقال محبط، «لم يتعرَّض أيُّ مجال آخر من مجالات الحكومة للضغط نفسه: فمنذ بداية العقد، انخفض إنفاق السلطات المحلية بنسبة 37 ٪، ومن المقرَّر أن ينخفض أكثر على مدى السنوات الخمس المقبلة. يعني ذلك للعديد من المجالس فقدان ما يزيد عن 60 ٪ من دخلها بحلول عام 2020».[53]

كما يعني ذلك عددًا أقلَّ من المكتبات والمراحيض والحدائق العامة، إلى جانب تدنِّي الرعاية للمسنين. فضلًا عن ذلك، فإنَّه يعني مزيدًا من المديونية لأنَّ أيَّ خفض في الإنفاق العام يؤدي كقاعدة عامة إلى زيادة الدَّين الخاص بين أفراد المجتمع العاديين، وهو اتجاه يمكن أن ينتهي بانهيار مالي كبير آخر وفقًا لبعض المحللين. وبصرف النظر عن ذلك، يبدو أنَّ الهيئات التنظيمية -«الروتين» الذي يهوى الجميعُ كرهَهُ- هي الأكثرُ تضرُّرًا. جميعنا نعرف ما حدث لخدمة الإطفاء، فنظرًا لوجود عدد أقل من المفتشين المدرَّبين، أُصدرت إشعارات إنفاذ أقل بنسبة 45 ٪ بين عامي 2010 و2017. لذا انخفضت في بعض المقاطعات عملياتُ مراجعة السلامة من الحرائق بنسبة 66 ٪ خلال الفترة نفسها.[54] خذ أيضًا على سبيل المثال موظفي الصحة البيئية، حيث توظفهم المجالس المحلية لمراقبة الطعام الذي نستهلكه والتحقق من أنه آمن ومصنَّف بدقة. يدرس المسؤولون أيضًا سلامة المباني السكنية، وهو قطاع من الاقتصاد كان غير منظَّم نسبيًا في مدن مثل لندن حيث يسود نوع من الأخلاق الافتراسية بين المُلَّاك. يجب أن نعرب عن امتناننا لمسؤولي حماية البيئة هؤلاء، فمن يدري ما الذي قد نأكله في نهاية المطاف أو ما مصائد الموت التي قد تؤجَّر لنا دونهم. ومع ذلك، فقد خُفِّض التمويل لهذه الوكالات بشكل جذري، ما أدى إلى خفض عمليات التفتيش المتعلقة بالنظافة الغذائية، على سبيل المثال، بنسبة 15 ٪ منذ عام 2003.[55] ووفقًا لوكالة المعايير الغذائية، انخفض عدد عمليات التفتيش التي

أُجريت في عام 2014 عمّا كانت عليه في عام 2003 بنحو 47 ألف عملية. كما انخفض عدد المطاعم والمقاهي المقاضاة بنسبة 35 ٪، من 552 إلى 361 عملية خلال الفترة نفسها.[56]

ليس من المستغرب أن التسمم الغذائي يعدُّ مشكلة في إنجلترا، فوفقًا لمركز دراسات الجريمة والعدالة، فإنَّ التلوث الغذائي الممكن تجنبه يقتل سنويًا 500 شخص، ويُدخل المستشفى 200 ألف شخص.[57] كما وصف متحدِّثٌ باسم المركز ما تعنيه «بريطانيا غيرُ المنظمة» حقًا: «لا يرتبط ذلك بالقواعد واللوائح والروتين، بل بالأرواح المفقودة وصحة المجتمعات والعمال والمستهلكين الذين ازدادوا فقرًا. تلك جريمة قتل اجتماعية يمكن تجنُّبها ناتجةٌ عن الأعمال التجارية التي تسهلها الدولة. ومن اللافت للنظر أنَّها تستمر يوميًا، ويقابلها الصمت السياسي إلى حد بعيد».[58] ليس ذلك بالضبط العالَمُ الإنساني العطوف الذي تخيله هيلتون في حال أُزيلت البيروقراطيات المتدخلة.

تلك هي الحقيقة وراء ذلك، إذ إنَّ الدولة، خاصةً حين يرتبط الأمر بدعم قيم المجال العام، مزعزَعة في أجزاء كثيرة من المجتمع. ويبدو أنَّ الذراع العقابية للحكومة وآلة حربها تعدُّ مجالَ النمو الوحيد الذي يلقى التمويل اللازم. فضلًا عن ذلك، فإنَّ الحياة التي يحكمها نظام المشروعات غير المنظَّمة والمفرطة في الفردية التي تصوَّرها هيلتون (إلى جانب هايك وفريدمان وبوريس جونسون) ليست في كثير من الأحيان حياة جميلة في الواقع. ينطوي ذلك

بالتأكيد على بعض الصفات البشرية... مثل الإسهال والقيء بعد تفشي التسمم بالسالمونيلا، ولكن لا شك أنه سيَظهر قريبًا تطبيقٌ أنيقٌ متاح (ربما تطوره شركة ناشئة في كاليفورنيا) ليكون قادرًا على تتبُّع الفيروس في أثناء عمله في جسمك، وتلك هي «إقطاعية ويكي» على أرض الواقع.

غالبًا ما ينظم الأفراد (مثلي ومثلك) أنفسَهم عندما يرتبط الأمر بمراعاة قواعد المجتمع وعاداته، وإلا سينهار المجتمع بسرعة. ومع ذلك، نادرًا ما يكون مفهوم «التنظيم الذاتي» فعالًا للمؤسسات الربحية لأنَّ إغراء اختصار الوقت والنفقات وخداع المستهلكين والعمال أو البيئة الطبيعية غالبًا ما يكون قويًا للغاية. ليس ذلك لأنَّ الأشخاص الذين يديرونها «سيئون» أخلاقياً، ولكن إذا كان الهدف متمثِّلًا بتعظيم الفوائض، بصرف النظر عن الأمور الأخرى، فإنَّ الأمر يتطلب نوعًا من الحدِّ الخارجي، مفروضًا من الخارج، ويفضَّل أن يكون ذلك من الجمهور إن أمكن. وبخلاف ذلك، يمكن أن يحدث أي شيء، فتلك هي الحدود نفسُها التي خُفِّفت في ظل الرأسمالية النيوليبرالية، والآن تظهر الآثار السلبية لذلك، مثل الفضائح الأخيرة حول سلامة الأغذية ونظافتها. وجد تقرير أمريكي أن مزارع تربية الخنازير والدجاج تنتهك باستمرار معايير النظافة الغذائية، وبعضها بطرق مثيرة للاشمئزاز للغاية لدرجة عدم إمكانية الحديث عنها هنا. لنضع هذا في سياق جدالنا، إذ تقدِّر المراكز الأمريكية لمكافحة الأمراض والوقاية منها أنَّ 48 مليون

أمريكي يصابون بالأمراض المنقولة بالغذاء سنوياً، مع وجود عدد كبيرٍ من حالات الاستشفاء والوفيات.[60]

جحيم وزارة الداخلية

لا تتمثل مشكلة البيروقراطية في نطاق المؤسسات، فحين يرتبط الأمر بالأعمال المدنية، مثل السلامة من الحرائق أو نظافة الأغذية، أعتقد أنَّه كلَّما ازداد النطاق أصبحت الأمور أفضل. ولكن هل كان يمكن لفردية السوق أن تقابل الإنجازات العظيمة للبيروقراطية في هذا الصدد؟ ماذا عن التطعيم؟ وماذا عن الخدمة البريدية أو النقل والصحة العامة؟ لا أظنُّ ذلك ممكنًا، إذ إنَّ «المَهمَّة الاجتماعية» لهذه المؤسسات هي الأكثر أهمية، أي ما تمثله علنًا، وليس عدد البيروقراطيين أو القواعد التي تجتذبها. وبعبارة أخرى، فإنَّ تناول مسألة البيروقراطية من منظور «كَمِّي» لا يوصلنا إلى الهدف من هذا الجدال، فنحن بحاجة إلى النظر إلى هذه المسألة على أنَّها مسألة «نوعية». يمكن لبعض البيروقراطيات الكبيرة أن تكون رائعة للمجتمع ومنارة للتقدم، في حين أنَّ بعضًا من البيروقراطيات الصغيرة جدًا يمكن أن تكون فظيعة، وحتى معادية للمجتمع.

عندما نتعامل مع البيروقراطية من هذه الزاوية النوعية، من السهل أن نرى سبب فشل الكثير منها على مدى السنوات الثلاثين الماضية. على سبيل المثال، فإنَّ الوكالة المفتقرة للنقد في الدولة والمأمورة بالتصرف مثل الأعمال التجارية الخاصة، كما يصر

السياسيون المؤيدون للتقشف، ستقدم بالتأكيد خدمة سيئة. وكيف يمكنها فعل خلاف ذلك؟ وبالمثل، لا ينبغي أن نندهش إذا كرهت شركةٌ كبيرة تحاصر السوق بطريقة احتكارية عملاءها، حيث يكون أولئك الذين يشتكون من ذلك مصدر إزعاج خاص، وفي سبيل البساطة، يمكن تسمية هذه المؤسسات «بيروقراطيات سيئة».

من أفضل الأمثلة على ذلك وزارةُ الداخلية في المملكة المتحدة، التي تعالج طلبات الهجرة والتأشيرات، فقد أصبحت في الآونة الأخيرة مؤسسة فظيعة حقًا.

وجد تقريرٌ صدر عام 2017 أنَّ وزارة الداخلية تحقق ربحًا مذهلاً بنسبة 800 ٪ على طلبات الهجرة، وغالبًا ما تشمل العائلات المؤهلة للإقامة في المملكة المتحدة والمضطرة لاجتياز العديد من الإجراءات.[61] تُرفض العديد من الطلبات لأسباب تقنية، وحين يحدث هذا، يمكن لمقدم الطلب التقدم مرة أخرى... ولكن عليه أيضًا أن يدفع مرة أخرى (يصل المبلغ إلى 2297 جنيه استرليني للشخص الواحد للحصول على تأشيرة الإقامة في المملكة المتحدة). كما تم التعاقد من الباطن مع «خدمات العملاء»، إذا كان هذا هو ما يجب أن نسميهم، إلى شركة خاصة تسمى «سيتل يو كيه» (Sitel UK)، وحدثت بعض التغييرات الفورية بالطبع. يجب على أي شخص يرغب في إرسال بريد إلكتروني إلى وزارة الداخلية حول طلب التأشيرة أن يدفع 5,48 جنيه إسترليني.[62] كما اتضح أنَّ وزارة الداخلية لا تكتفي بالعمل مثل شركة فظيعة

فحسب (أو «شركة احتيالية» كما قد يقول البعض)، بل أيضًا لا تعامل موظفيها بشكل جيد. عانت المؤسسة أيضاً تخفيضات في الميزانية بنسبة 9 ,24 ٪ خلال السنوات الأخيرة،[63] في حين أجرت قوة الحدود البريطانية، وهي قسم رئيس في وزارة الداخلية، مسحًا داخليًا لمعنويات الموظفين واكتشفت أنَّ نسبة تقل عن 1 من بين كل 4 عمال كانوا راضين عن الإدارة العليا.[64] فيما أفاد أحد المطلعين بأنَّ العمال «يرون أنَّ كبار مديريهم ليس لديهم مهارات قيادية ولا يمتلكون أدنى فكرة عما يفعلونه. كما أنَّ هؤلاء العمال يخشون على مستقبل العمل الذي يقومون به ووظائفهم بالتزامن مع موجات من التخفيضات؛ لم تكن الروح المعنوية بهذا التدني من قبل، ومع ذلك تستمر بالتدني بشكل مثير للدهشة». يحيط سوء السمعة بهذه البيروقراطية من كل صوب، لكنَّني مهتم بالبيروقراطيات الجيدة بدلاً من ذلك، تلك التي تقدم المصالح العامة المجمعة باسم التقدم والكرامة... بيروقراطيات الشعب.

في *«الطريق إلى العبودية»*، جادل هايك بأنه لا يمكن أن توجد مثل هذه المنظمات على الإطلاق، فنحن جميعًا مختلفون جدًا، وقيمنا تختلف كثيرًا عبر المجتمع. ويخلص إلى أنَّه، كوننا لا نستطيع الاتفاق على ما هو «جيد»، يجب على الجميع ببساطة اتباع مسارهم الخاص بدلاً من ذلك، مسترشدين بالمصلحة الذاتية وآلية السعر. حسنًا، حاول أن تقول ذلك للعائلات الذين فقدوا أحباءهم في كارثة برج غرينفيل، أو ضحايا تلوث الطعام الذين يتلوون من الألم، فلا

يوجد تباين كبير في القيم هناك! هايك مخطئ: ثمَّة مصالح مجتمعية يعترف بها معظمنا، خاصة عندما تُنتهك. تسعى البيروقراطية الهادفة اجتماعيًا أو «الجيدة» إلى تمكين هذه المصالح الاجتماعية وتسهيلها بطريقة تمكينية وديمقراطية.

يميز بعض المفكرين تمييزًا مفيدًا بين البيروقراطيات القسرية وتلك الأكثر تمكينًا.[65] تتعامل البيروقراطية القسرية مع أعضائها وعملائها على أنَّهم أشياء موجودة للمعالجة. لقد شهدنا الكثير من البيروقراطيات القسرية في السنوات الأخيرة بالتزامن مع النيوليبرالية للدولة وشراكاتها مع الشركات، فأعدادها تزداد بشكل خاص في البيئات السلطوية والاستبدادية التي أصبحت سمة مهمة للرأسمالية في الآونة الأخيرة.[66] من المهم أن نلاحظ أنَّ هذه المنظمات نادراً ما تتم بيروقراطيتها في القمة، لأن السرية والامتيازات الإدارية تحمي القمة التنظيمية.[67] تفرض النُّخَبُ بحماسٍ الانضباطَ على قوتها العاملة والجمهور، لكنَّها نادرًا ما تطبق الصرامة ذاتها على نفسها (انظر على سبيل المثال إلى كيفية منح كبار البيروقراطيين لأنفسهم زيادات هائلة في الأجور، وتحوِّلهم فجأةً إلى فقراء بائسين حين يرتبط الأمر بقوتهم العاملة).

ومن ناحية أخرى، فإن البيروقراطيات التمكينية مصمَّمة لتمكين الناس، سيَّما فيما يرتبط بالمشاركة الديمقراطية والتحسين الاجتماعي. على سبيل المثال، لا يمكن للمرء ببساطة تنظيم نظام رعاية صحية عام مذهل مثل الخدمة الصحية الوطنية دون عنصر

تمكين الرسمية. فضلاً عن ذلك، فإنَّ هذا النوع من البيروقراطية رائع لتحقيق درجة من العدالة الإجرائية والتوزيعية المرتبطة بحقوق العمال والتمييز والمساواة بين الجنسين (والتي لا ينبغي خلطها بالعدالة القضائية (أو الشريعة) أو الإشراف الشخصي). وبسبب ميزة «التسوية» هذه، كانت جدلية ماكس فيبر متناقضًة حول البيروقراطية. بالتأكيد يمكنها أن تجرِّد العالم من إنسانيته وتجعله آليًا إلى حدٍّ ما، ولكن من ناحية أخرى، فإنَّ «البيروقراطية ترافق حتمًا الديمقراطية الجماهيرية الحديثة».[68] ينشأ ذلك:

> من المطالبة بالمساواة أمام القانون بالمعنى الشخصي والوظيفي، وبالتالي رعب «الامتياز» والرفض المبدئي لممارسة الأعمال التجارية «من حالة إلى أخرى». تعتمد الإدارة غير البيروقراطية لأي هيكل اجتماعي كبير بطريقة ما على حقيقة أنَّ التفضيلات والرتب الاجتماعية أو المادية أو الشرفية الحالية مرتبطة بالوظائف والواجبات الإدارية.[69]

ويطلق فيبر على ذلك «التسوية الكبيرة» للاختلافات الاجتماعية التي ترافق البيروقراطية الإدارية في كثير من الأحيان. ومن الغريب أنَّ هذه الميزة تعطي الرسمية المنظَّمة نوعًا من النكهة التحررية عندما تتلاقى مع المحرومين والمستغَلين.

مكتبة
t.me/soramnqraa

البيروقراطيات الراديكالية

بالطبع لم يكن فيبر ساذجًا، فقد فهم إمكانيةَ تحوُّل الشكل البيروقراطي بسهولة إلى نظام أوليغارشي بالرغم من تأثيرات البيروقراطية لتعزيز التسوية في أماكن أخرى. لكنها يمكن أن تعمل أيضًا على تسييس أعضائها والمجتمع الأوسع، ما يزعزع علاقات القوة المهمة المرتبطة بالرأسمالية. كما أشار خبير الاقتصاد العمالي ريتشارد إدواردز إلى ذلك في أواخر السبعينيات،[70] إذ إنَّ دراسته الكلاسيكية *«ميدان النزاع»* (Contested Terrain) حول المعارك بين العمال والشركات الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية ما تزال تستحق القراءة اليوم. خلال فترة التحول الصناعي في أمريكا، يحدد إدواردز ثلاث مراحل متتالية من السيطرة التي يستخدمها الرؤساء لإدارة العمال:

كانت أولها مراقبة بسيطة أو مباشرة، حيث كانت أعمال السلطة التعسفية متفشية بالطبع. بعد انضمام العمال أخيرًا إلى النقابات لمواجهة الطغيان الشخصي للمراقبين، كانت التكنولوجيا قد لحقت بهم، ما أدى إلى الاستعاضة عن التحكُّم البسيط بنظام ثانٍ: التحكم التقني أو خط التجميع. حافظ ذلك على النظام لفترة من الوقت، ولكن سرعان ما انتشرت الإضرابات والتخريب، ما دفع أصحاب العمل إلى نشر نمطٍ ثالث من السيطرة بمساعدة البيروقراطية. انطوى هذا النظام على قواعد ولوائح إلى جانب مسارات وظيفية وإجراءات قانونية واجبة فيما يرتبط بالتظلُّمات. ووفقًا لإدواردز،

أثبتت البيروقراطية بشكل مثير للسخرية أنَّها سيف ذو حَدَّين للشركات، حيث إنَّها اضطهدت العمال بدقة تشبه الآلة، ولكن من ناحية أخرى، أتاحت للموظفين عن غير قصد الوصول إلى مفاهيم جديدة للحقوق والمسؤوليات، ما يفتح أماكن عملهم المعزولة على صراعات أوسع تتكشف على المستوى الوطني. يشرح إدواردز ذلك ببراعة مميزة:

> وهكذا أنشأت السيطرة البيروقراطية بنية صريحة تتجمع حولها صراعات أوسع في الساحة السياسية، حيث توفر هذه الصراعات وسيلة مباشرة لتحسين تناقضات العمل المأجور، وقد يكون لها عواقب أكثر ثورية عبر ربط الصراع في مكان العمل بالصراع الطبقي في المجتمع ككل. فالسيطرة البيروقراطية ليست سوى أحدث شكل يقوم فيه التطور الرأسمالي بإضفاء الطابع الاجتماعي على عملية الإنتاج؛ ألغى الرأسماليون عبر بناء الحقوقِ والمسؤولياتِ الرسميةِ مسؤوليةَ الرأسمالي الفردي عن ظروف العمل واستعاضوا عنها بالمساءلة الاجتماعية. وبذلك فإنَّ السيطرة الحديثة لا تحل مشكلة الصراع المحلي إلا على حساب رفعها إلى مستوى أكثر عمومية.[71]

توقف الاتجاه الذي يصفه إدواردز هنا فجأة مع انتخاب رونالد ريغان في عام 1981، والحرب النيوليبرالية على البيروقراطية. فبعد ذلك بفترة وجيزة، تم تشكيل العمال كرأسمال بشري إلى جانب موجات لاحقة من الحوسبة، ما أتاح الظروف المناسبة لولادة

«إقطاعية ويكي». كما حدث شيء مماثل في المملكة المتحدة مع انتخاب مارغريت ثاتشر وافتتانها بفريدريك هايك، ما مهَّد الطريق لنموذج اقتصادي اتَّسم فيما بعد بعقود صفرية الساعات ووظائف شبحية على نمط وظائف «أوبر». وفي هذا الصدد، يبدو من غير المعقول اليوم أنَّ أصحاب العمل استخدموا ذات مرة مسارات وظيفية طويلة الأجل للسيطرة على العمال، حتى في الوظائف الوضيعة. إنَّه شيء تندر رؤيته الآن، ما يجعلنا ندرك مدى تحول الأمور إلى اليمين السياسي.

وفي ضوء التحليل الرائع لإدواردز، يمكننا أن ندرك سبب كره النخبة النيوليبرالية للبيروقراطية، فلبعض الوقت في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، تأرجح التصنيف القانوني للوظائف في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة على حافة إضفاء الطابع الديمقراطي الراديكالي على العمل. كانت الحركة العمالية تتحول إلى الفيدرالية بسرعة كبيرة؛ اكتسب الناس العاديون حقوقًا وازدادوا ذكاء في ظل هذا النظام، ولم يعودوا مرتبكين أو خائفين، بل أصبحوا يمثِّلون تهديدًا للتسلسل الهرمي الطبقي. وهنا تصبح جميع أجزاء الأحجية في مكانها، فلم يكن هايك وأتباعه ضد التخطيط في حد ذاته، بل ضد التخطيط المضاد، أي أنشطة ضروريات البقاء للحركة العمالية.[72] إن الجدال حول كونك نفسك، والاختيار الفردي والاختلاف والتنوع الذي سيطر على أيديولوجية العمل منذ التسعينيات من القرن الماضي يعدُّ أمرًا منطقيًا تمامًا في هذا الصدد،

فقد ساعد في كسر النقابات وتخفيف المشاركة الديمقراطية، ومثَّل ذريعة مفيدة للرأسماليين الماليين للانسحاب من الميثاق الاجتماعي الكينزي.

يتمثَّل الهدف من انتقاد ستيف هيلتون للبيروقراطية في أنَّه يبدو وكأنه معركة شعبية ضد المؤسسات، لكنه ليس كذلك، بل إنَّ هيلتون يوسع أحد موضوعاتها الرئيسة، ألا وهي الفردانية الهايكية، وإن كانت مموهة بطابع «السلام» والإنسانية العاطفية. يسكن الناس السعداء اللامعون عالم هيلتون لأنهم تحرروا من براثن الروتين الطائش، وتوسع التكنولوجيا الرقمية هذه الحريات في موجات من الإيجابية الإلكترونية، ولكن ليس هذا ما شهدناه ليلة حريق برج غرينفيل. لم تكن ثمَّة تطبيقات متاحة لإنقاذ هؤلاء الضحايا، وتخطَّى لهيب لوائح البناء أبوابهم، ولم يجبهم أحد حين كانوا يصرخون طلبًا للمساعدة. وماذا عن الجحيم الرهيب الذي تلا ذلك؟ كان ذلك بالتأكيد من تداعيات مجتمع غارقٍ في تدهور كبير.

الفصل الرابع

الإنساني... مكان عمل مفرط في إنسانيته

في عام 2015، انتشرت أخبار متجر «زابوس» (Zappos) للأحذية والملابس عبر الإنترنت، ومقره لاس فيغاس، في كل مكان. ولنقل نوع الثقافة السائدة في الشركة، كان في معظم المقالات المنتشرة صورة بارزة لموظف يرتدي ملابس غير رسمية، مسترخيًا في مساحة مكتبية مليئة بالأشياء الشخصية: شخصيات الرجل الوطواط «باتمان» وكرات الشاطئ والملصقات وألواح ركوب الأمواج ودمى الدببة وعلب «كوكاكولا» الفارغة وملصقات مصنوعة يدويًا كتب عليها «من والدك؟» و«لا يسمح بوجود الفتيان».

على النقيض من بيئة المكاتب التي لا حياة فيها والتي نربطها بالشركات الكبيرة، من الواضح أن «زابوس» كانت تدير الأشياء بشكل مختلف. نمت المؤسسة بسرعة، حيث تجاوزت مبيعاتها السنوية مليار دولار أمريكي في السنوات القليلة الماضية، وفي عام 2014، قرأ توني شيه، الرئيس التنفيذي لشركة «زابوس»، كتابًا بعنوان *«إعادة اختراع المنظمات»* (Reinventing Organizations)

لمستشار الإدارة فريدريك لالو؛[1] غيَّر هذا الكتاب الطريقة التي تصوَّر بها شيه الشركة كليًا.[2]

يجادل لالو بأنَّ التنظيم الذاتي والهياكل المسطحة أفضل بكثير من البيروقراطيات العمودية التقليدية التي هيمنت على الرأسمالية الصناعية. تستخدم المنظمات الأفقية الإدارة الذاتية بدلاً من التسلسل القيادي من أعلى إلى أسفل، ما يجعلها أكثر استجابة ورشاقة وتمكينًا للعمال كونهم ينظمون مهامهم ومسؤولياتهم بأنفسهم. يمثِّل ذلك برأي لالو قفزةً تطورية إلى الأمام في كيفية تنظيم الوظائف، إذ إنَّ المنظمة المعاد ابتكارها ليست الهرم الذي نعرفه، حيث لا توجد فيها توصيفات وظيفية ولا أهداف ولا موازنات، بل العديد من الممارسات الجديدة والعاطفية التي تجعل المنظمات منتجة وهادفة بشكل غير عادي.[3] بالرغم من هذه النتائج، ما تزال البيروقراطيات الكبيرة هي القاعدة، وللأسف تمثِّل عقبة أمام تحقيق صورة أعلى وأكثر إنسانية من الوعي الاجتماعي.

يعود السبب في أنَّ *«إعادة اختراع المنظمات»* كان له صدىً لدى شيه إلى بدايته مسبقًا بإعادة هيكلة «زابوس»،[4] فقد أبلغ مسبقًا موظفي الشركة البالغ عددهم 1500 موظف، أو «الزابونيين»، أنَّ الشركة تتبنى نظام «الإدارة الذاتية» (Holacracy) الذي يتبع التسلسل الكلي (وهو مصطلح مشتق من اليونانية: (ὅλον) «هولون» بمعنى «كل» (Whole)).[5] بدلاً من التسلسلات الإدارية التقليدية، ستتكون

«زابوس» من دوائر، حيث تدير هذه الوحدات المستقلة سير عملها، في حين أنَّها تظل معتمدة على المنظمة ككل (ومن هنا جاء مصطلح «Holacracy»)؛ لا رؤساء أو مسميات وظيفية بعد الآن، ولا أيٌّ من العمليات الروتينية الأخرى المرتبطة بالبيروقراطية. يتلخَّص هذا النظام في تمكين الناس من إدارة أنفسهم، والثقة بهم بوصفهم بالغين قادرين على الازدهار بفضل المرونة والإبداع، فبدلًا من المسميات الوظيفية الثابتة، على سبيل المثال، سيستخدم العمال نظامًا يسمى «نظام البطاقات»، وهو أكثر مرونة وقابلية للتكيف مع التحديات الجديدة. بعد إعلان شيه، كان على العمال إثبات خبرتهم من أجل الاستمرار في أدوارهم الحالية، وهذا ينطبق على الموظفين الجدد والقدامى على حد سواء.[6]

قد يبدو ذلك حتى الآن تجربة غريبة في الأناركية الاشتراكية، ولكنَّها أبعد ما يكون عن ذلك. يرى شيه أنَّ نهج الإدارة كان رياديًا بشكل جوهري ومستوحى من الفردية الرأسمالية وعجائب المشروعات الخاصة. وإن كان علينا تعريفها، فيمكن أن نقول أنَّها كانت تجربة في الرأسمالية الخالصة بنسبة 100 ٪. يقارن شيه في مقابلةٍ نظامَ شركة «زابوس» بطريقة العرض والطلب في الوقت الفعلي التي ابتكرتها «أوبر»: «سائق ليس لديه وردية يلتزم بها، حيث يمكنه أن يقرر الحضور أو عدم الحضور... نريد تطبيق الشيء نفسه على المكالمات الهاتفية الواردة، حيث إنَّ «النظام الكلي» والسوق المفتوحة والبطاقات كلها ستكون جزءًا كبيرًا من ذلك».[7]

من الواضح أنَّ ثقافة عميقة من غير الرسمية كان عليها أن تكمل هذه الطريقة غير المنظمة لتنظيم عملية العمل، وإلَّا فلن يُنجَز أيُّ شيء،[8] و«زابوس» تفخر بنفسها في هذا الصدد. لم يكن الموظفون ملزمين بمحو حياتهم الشخصية قبل بدء العمل كل صباح، بل يمكن أن يكون «الزابونيون» على سجيتهم في المكتب؛ ومن هنا جاءت الصور المذكورة سابقًا للموظفين وهم يزينون مكاتبهم بأغراض شخصية وشعارات فكاهية. يرى لالو أنَّ العمال الذين يتمتعون بحرية «أن يكونوا على سجيتهم» يكونون في نهاية المطاف أكثر سعادة وإنتاجية. جلس أحد الصحفيين الفضوليين ذات مرة في اجتماع للموظفين لمعرفة ما يبدو عليه موظفو «زابوس»، «فبدأ الاجتماع بـ «تسجيلات الدخول والمغادرة»، حيث كان من المتوقَّع أن يتحدَّث كل مشارك (بما في ذلك أنا) عن مشاعرهم وعملهم وصراعاتهم الشخصية».[9] على عكس المحاولات السابقة لبناء ثقافات الالتزام في الشركات الأمريكية، حيث يكافأ العمال على الامتثال الخارجي، لم يكن على «الزابونيين» تزييف مشاعرهم، بل كانت جميع المشاعر موضع ترحيب. يشرح مديرٌ في «زابوس» ذلك قائلًا: «عندما تكون لديك ثقافة تقدِّر الكثير من غرابة الناس وحالتهم العاطفية وتكون ظاهريًا لطيفًا ومبهجًا وكريمًا وسعيدًا، يمكنك أحيانًا جعل الأمر يبدو وكأنه ليس على ما يرام، حتى بطريقة خفية للغاية، لألا تكون سعيدًا طول الوقت».[10] ومع ذلك، لم تفرض هذه المنظمة مثل هذه القيود العاطفية، بل احتفت بالآراء والقيم الأصيلة.

خاء من خروج

بالرغم من ذلك، كان ثمَّة مشكلة، فلم يكن هيكل الشركة الجديد (أو عدم وجوده) يرضي الجميع، وانتشر الاستياء بين القوة العاملة.[11] يبدو أن مفهوم «النظام الكلي» كان من الصعب فهمه: معقد وغير شفاف. بعد أن سادت شكاوى أخرى في أوائل عام 2015، أرسل شيه مذكرة طويلة إلى الموظفين، وحذَّرهم من أن الأمر سيستغرق 30 دقيقة في الأقل للقراءة. بعد تطبيق مفهوم لالو، أُضيف مبدأ فلسفي جديد أساسي إلى «زابوس» يسمى «الإدارة الزرقاء»:

> تحاول منظمات الإدارة الزرقاء تقليل مجموعات مزودي الخدمة إلى الحد الأدنى والميل أكثر نحو إنشاء مجموعات تتمحور حول الأعمال ذاتية التنظيم والإدارة الذاتية. اعتبارًا من 30-4-2015، لن يكون ثمَّة مديرين، وذلك من أجل القضاء على إرث التسلسل الهرمي للإدارة.[12]

كما أوصى شيه جميع «الزابونيين» بقراءة كتاب *«إعادة اختراع المنظمات»*، ثم بدأ بمقامرة... تُعرف باسم «العرض» (The Offer)، حيث استمرت «زابوس» في استخدام هذه الفكرة في عملية التوظيف لبعض الوقت.[13] عند انتهاء الموظفين الجدد من التدريب، سيُعرض عليهم تلقي مبلغ 2000 دولار مقابل عدم قبول الوظيفة والمغادرة. اعتقدت الموارد البشرية أنَّ هذا من شأنه التمييز بين الموظفين الجيدين والسيئين، حيث إنَّ «الزابونيين»

الحقيقيين فقط سيختارون البقاء. والآن، بالنظر إلى كل السخط، طبَّق شيه المبدأ على جميع الموظفين، على أمل طرد مثيري الشغب، فإذا لم تعجبهم الثقافة الجديدة المتمثلة بعدم وجود رؤساء، فستدفع لهم شركة «زابوس» راتب ثلاثة أشهر مقابل مغادرتهم للشركة.[14] ولكن بدأت أعداد كبيرة من الموظفين في المغادرة، فمن بين 1500 موظف، قبل 18 ٪ منهم العرض، فيما غادر 11 ٪ آخرون ببساطة دون قبول العرض.[15] بحلول عام 2016، أظهرت التقارير أنَّ معدل مغادرة الموظفين بلغ 30 ٪.[16]

في عام 2014، احتفت الصحافة التجارية على نطاق واسع بخطط شيه لتخليص «زابوس» من المسميات والهياكل الوظيفية الرسمية، ولكن بدأت تنتشر الأخبار السيئة عندما تحطمت فكرة «الإدارة الكلية» في عام 2016، حيث سُئل «الزابونيون» السابقون حول اختيارهم المغادرة، فقال أحدهم إنَّ الإدارة الكلية «تجربة اجتماعية [أدت] إلى الفوضى وعدم اليقين».[17] حتى الموظفين الذين بقوا في الشركة أثاروا الشكوك حول هذا الموضوع، فعلى سبيل المثال، تتطلب كشوف المرتبات حتمًا نهجًا منهجيًا وحتى بيروقراطيًا لكي تعمل بشكلها الصحيح، لكن هذا يتعارض مع روح «الإدارة الكلية». وكما قال أحد المديرين فيما يرتبط بدرجات الأجور، «نحاول في الوقت الحالي معرفة الشكل الذي سيبدو عليه هذا العالم، وكيف يمكننا تعويض الناس بشكل عادل في هذا النظام؟»[18] اشتكى موظف آخر بأنَّه «ثمَّة في زابوس الكثير من الأشياء الضمنية

التي من المفترض أن تفعلها لأنها جزء من الثقافة السائدة»،[19] في حين أشارت إحدى الزابونيات إلى اجتماع حضرته حيث ناقش شيه التعليقات السلبية، وكانت محبَطة: «كنت أود أن أسمع بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لمعرفة سبب انخفاض موافقات المديرين والقيادات المعتادة بشكل كبير، وكيف أنَّ شعور المزيد من الموظفين بالمحاباة أصبح مشكلة أكبر».[20]

كابوس المشاركة

كانت محاولة نزع المسؤولية الرسمية في المنظمات الكبيرة على طريقة «زابوس» سمة بارزة في أيديولوجية إدارة الشركات منذ التسعينيات، في حين أنَّ المفاهيم الكاليفورنية مثل «إدارة التحرر» وأهمية الاكتفاء الذاتي الاقتصادي والعلاقات الشخصية و«الأدهوقراطية» (حل المشكلات على طول الطريق) تهدف إلى تشكيل مكان عمل أكثر ملاءمة للإنسان.[21] ولتحقيق ذلك، احتاج الرؤساء التنفيذيون إلى اتباع نهج مختلف تمامًا لتنظيم الوظائف، فمنذ فجر الرأسمالية الصناعية، كان أصحاب العمل في حالة حرب مع الموظفين، إذ كانوا يجرِّدونهم حرفيًا من إنسانيتهم باسم الكفاءة والربح. لذلك يتجنَّب الموظفون هذه البيئات تجنُّبًا تامًّا إذا كان لديهم الخيار. ومَن يلومهم؟ إنَّ الحياة التي تحاصرها البيروقراطيات الرمادية المملة لا تروق لأي شخص. أمَّا المصانع، فإنَّها تعمل على افتراض أنَّ العمال يتركون كل شيء فريدًا ومميزًا عن

أنفسهم في المنزل قبل تسجيل دخولهم إلى المصنع؛ فالاتساق المبتذل والاستياء المتأجج يسمان هذه الثقافة.

سعى «النهج الكاليفورني» في الفكر الإداري ظاهريًا إلى إعادة ربط الأفراد بوظائفهم، ليس عبر الأساليب الموجهة اجتماعيًا، بل بتطبيق الفردية الرأسمالية الصارمة على بيئة المكتب.[22] وهنا تصبح الأمور مثيرة للاهتمام، إذ إنَّ مثل هذه الفردية كانت مدعَّمة بلغة يسارية إلى حدٍّ ما، وغالبًا ما تحوي موضوعات مستوحاة من الماركسية، سيَّما الدعوة إلى التخلي عن البيروقراطيات المهلكة والسماح للعمال بتنظيم أنفسهم.[23] إنَّ نخبة الشركات الآن، وليس النقابات العمالية فقط، تتحدث عن موت الإدارة؛ يجب على الموظفين إدارة أنفسهم وكأنهم شركات الصغيرة. بعد هذا الاكتساح الفكري وإعادة تشكيل الإنسانية الراديكالية (نَشرُ عباراتٍ ربما رأيناها في شوارع باريس خلال انتفاضة مايو 1968)، وَجدت فردية السوق السرديةَ المثالية لإعادة تعريف الوظائف، وكل ذلك باسم جعل الشركات أكثر ملاءمة للناس.[24]

من المهم أن نلاحظ أنه بالرغم من كل هذه الضجة حول إدارة التحرر، من التسعينيات حتى وصول «الإدارة الكلية»، استمرت معظم الشركات في توظيف المديرين لمراقبة العمال، واعتمدت التسلسلات الهرمية البيروقراطية، وما إلى ذلك.[25] فضلًا عن ذلك، بالرغم من كل الحديث عن تمكين العمال، لم يُطعن في أيٍّ من مبادئ الرأسمالية عبر هذا التحول، إلى جانب تعميق مبادئ

الملكية الخاصة وتسليع العمال. ومع ذلك، فإنَّ التغيير في اللهجة الأيديولوجية يمثل نوعًا من الخلاف فيما يرتبط بالكيفية التي تريدنا بها الرأسمالية النيوليبرالية أن نراها في السياق الحالي، حيث تتمثل الرسالة اللاشعورية في شيء من هذا القبيل: حتى الآن كنت تعتقد دائمًا أن نفسك الحقيقية كانت رمزيًّا خارج لحظة العمل المأجور. تدعونا «الإدارة الكلية» و«إدارة التحرر» الآن إلى رؤية درجة من التداخل، ففي نهاية المطاف، يمكن الآن الدخول في المشروع النيو ليبرالي والاحتفاظ بقدر ضئيل من الإنسانية. في الظاهر، يبدو كما لو أنَّ إدارة الشركات تتنازل أخيرًا وتنحني لاحتياجات العمال الفرديين، وتصبح أكثر تقديرًا لماهية العمال، ولكن في الواقع، يدور النهج الكاليفورني حول تسريع خلاف ذلك: فردٌ تبتلعه الرأسمالية بالكامل.

عندما لفتت مغادرة موظفي «زابوس» انتباه وسائل الإعلام، اعتقد البعض أنها توضح حقيقة باردة لا يريد نقاد الرأسمالية سماعها أبدًا، ألا وهي حب الموظفين في الواقع للتسلسل الهرمي.[26] كانت البحوث السردية متاحة لبعض الوقت في هذا الصدد،[27] واتضح أنَّ العمال يجدون هياكل السلطة مريحة نفسيًا، وكلما زادت نسبتها، أصبح ذلك أفضل. ينجذب العمال إلى البيروقراطيات التي تخلصت منها «زابوس» لأن «نظام الانتقاء» يساعدهم على التخطيط للتقدم الوظيفي. قد يكون التوق إلى أن نصبح رؤساء جزءًا من حمضنا النووي، وهو نتاج للتصميم التطوري، وفقًا لباحثي جامعة

ستانفورد: «ربما يأتي ذلك من دافع البقاء في المادة الوراثية للمرء، ما يتطلب القدرة على التمييز أولًا ثم ربط نفسه بالأفراد والمجموعات التي يكون فوزها مرجحًا في المعارك من أجل البقاء».[28] يشير عالم النفس السريري والمفضَّل المثير للجدل لدى جوردان بيترسون إلى أنَّ البشر لا يختلفون كثيرًا عن سرطانات البحر المتناغمة فطريًا (عبر تدفقات السيروتونين) مع التسلسل الهرمي.[29] وبذلك فإنَّ التشكيك في التسلسل الهرمي (أو على حد تعبيره «الأبوية الغربية») يعدُّ بمنزلة التحدي لملايين السنين من التاريخ التطوري.

مع نشر مثل هذه التصريحات على نطاق واسع، تسهل معرفة سبب تفسير البعض لمشكلات «زابوس» في السياق نفسه، لكنني لا أعتقد أنَّ موظفي «زابوس» غادروا بسبب امتلاكهم رغبة ملحة في الهيمنة أو حتى الحاجة إلى المال، بل في الواقع ربما يكون الأمر نقيض ذلك. هل يريد أي شخص حقًّا العملَ في مناخ تعتمد فيه سبل عيشه تمامًا على الأحكام غير المتوقعة والذاتية للآخرين، أو بعبارة أخرى، سواء كان قائد فريقك (أو «دائرتك») يحبك اليوم أم لا؟ (نعم، ما يزال لدى «زابوس» رؤساء بالطبع، بمن فيهم الرئيس التنفيذي توني شيه الذي فهمه الجميع بالرغم من تظاهره بأنه كان مجرد فرد من الفريق) فيما يرتبط بالقضايا الأساسية للتوظيف، مثل الأجور وعبء العمل والترقية والإجراءات التأديبية، فإنَّ آخر شيء يرغب فيه أي عامل هو أن تكون تعسفية. تأكيدًا على مخاوف موظفي «زابوس» أعلاه، ليس من الصعب معرفة سبب ازدهار

المحسوبية والتفاهة في المنظمات التي تتبنى «الإدارة الكلية». بالطبع، يمكن أيضًا استخدام القواعد والإجراءات والبروتوكولات غير الشخصية ضد العمال، والتي أصبحت في أوقات الركود الاقتصادي سلاح معظم إدارات الموارد البشرية اليوم. ولكن على المنوال نفسه، ربما ما يزال من الأفضل وجود عنصر من الإجراءات القانونية الواجبة الموضوعية مقارنةً بالحالة التي يريد فيها مدير الخط أن يكون صديقك قبل التفكير في ترقيتك، أو أن تظلَّ مستيقظًا في الليل بسبب الألعاب الذهنية لأحد المتنمرين في المكتب.[30]

التشبيك مع الشر

من الغريب أنَّ السعي إلى جعل العمل أكثر ملاءمة للناس يتم تأطيره من قبل معظم المعلمين المؤيدين للأعمال التجارية على أنه مسألة تحرير اقتصادي، ما يجعل الوظائف تقديرية وذاتية. فما الذي يعدُّ أكثر إنسانية حول ذلك بالضبط؟ خذ تقييم الأداء السنوي على سبيل المثال، ففي العديد من المنظمات، يرتبط هذا ارتباطًا وثيقًا بالترقية والأجر. وفقًا لستيف هيلتون في كتابه *«أكثر إنسانية»* الذي تحدثنا عنه سابقًا فيما يرتبط بحربه على البيروقراطية الكبيرة، لا ينبغي أن تُثقل هذه التقييمات بالروتين البارد جدًا وغير الشخصي. بدلاً من ذلك، فإنَّ «البديل الأكثر إنسانية هو بشكل أبسط البديل ذاته الذي يحسِّن الأداء: الاجتماعات المتكررة غير الرسمية».[31] بالطبع، ما أُغفلَ بشكل مثير للريبة هنا هو الحقيقة المهمة المتمثلة في أنَّ اجتماعات التقييم غالبًا ما تكون البيئة الرسمية الوحيدة حيث يمكن للعمال التعبير عن

المظالم والحثُّ على اتخاذ إجراءات بشأنها. يمكن استخدامها بالتأكيد في المناخ الحالي من قبل المديرين المتوسطين المتطفلين لزيادة الضغوط على الموظفين، ولكن من المفارقات أنها يمكن أن توفر أيضًا الحماية الاجتماعية للموظفين، خاصةً عندما يشارك فيها ممثل متشدد للنقابة أيضًا.

كما فعل هيلتون، ينخرط توني شيه أيضًا في الاتجاه نحو اللا رسمية، ويؤيد المزيد من علاقات العمل الشخصية، حيث قدَّم ذات مرة بعض النصائح لشبكات التواصل الطموحة في الشركات في كتاب الأعمال *«الورقة الرابحة»* (The Trump Card) لإيفانكا ترامب.[32] علمًا بأنَّ طريقة شيه استُخلصت بعناية من تجاربه الخاصة بصفته محترفًا في التواصل. أن تكون على سجيتك أمرٌ أساسي:

> تتمثَّل نصيحتي في التوقف عن محاولة «التواصل» بالمعنى التجاري التقليدي، والبدء بدلاً من ذلك في محاولة زيادة عدد الصداقات وعمقها، حيث تكون المكافأة في الصداقة نفسها. كلما زادت مجموعة صداقاتك تنوعًا، زادت احتمالية جني الفوائد الشخصية والتجارية منها لاحقًا. لن تعرف بالضبط ماهية هذه الفوائد، ولكن إذا كانت صداقاتك حقيقية، فستظهر هذه الفوائد أمامك بطريقة سحرية بعد عامين أو ثلاثة أعوام.[33]

بالتأكيد يبدو هذا مفيدًا بشكل كبير، ولكنه أيضًا غافل عن الدور الذي تؤديه المسافة الرسمية حين يرتبط الأمر بجعل الحياة الاجتماعية محتَملَةً في سياقات تمزقها علاقات قوة صلبة (مثل

الرأسمالية الجديدة). كما يعرف أي عامل متمرس في عالم ما بعد الصناعة جيدًا، بمجرَّد أن يقوي المدير علاقته الشخصية معك، أو حتى أسوأ من ذلك، فأنت في ورطة كبيرة، إذ لن تكون في موقف يسهل فيه عليك رفض العرض. وإذا وافقت على ذلك، ربما تكون الأمور على ما يرام... ولكن ربما يحدث نقيض ذلك أيضًا. وبهذا المعنى، فإنَّ أيَّ منظمة تسعى إلى تنمية بيئة أكثر إنسانية تتطلب بروتوكولات غير فردية من الرسمية القانونية في حالة حدوث أشياء سيئة، حيث إنَّ الشعور بالمساواة الإجرائية والتوزيعية أمر بالغ الأهمية، وإلا يمكن للحياة التنظيمية أن تنحدر بسهولة إلى ما يشبه حفرة وحشية في الجحيم.

خذ على سبيل المثال ما حدث في الفرع الأسترالي لعملاق التسويق «آبكو» (Appco)، فقد وُصفت مؤخَّرًا بمكان العمل الأكثر إهانة في أستراليا.[34] أولاً، كان ثمَّة استخدامٌ للتعاقد الوهمي إلى جانب تعيين موظفين بصفة أصحاب أعمال مستقلين ودفع أجور لهم لاحقًا أقل من الحد الأدنى. أدى هذا إلى إجراء تحقيق كشف عن مستويات لا تصدق من المضايقات، حيث تحدث العمال عن عقوبات بهلوانية وطقوس مهينة فرضتها الإدارة عندما لم تتحقق أهداف المبيعات، فعلى سبيل المثال، تُظهر مقاطع الفيديو المسرَّبة لأصحاب الأداء الضعيف يتنافسون في «سباق الرخويات»، حيث يتجولون في المكتب واضعين أذرعهم خلف ظهورهم. فيما يُظهر فيديو آخر الموظفين يُجبَرون على أن يقلدوا الدجاج ويخوضون

مصارعة الديوك. كما يوضح أحد العاملين في «آبكو»، فإنَّه «كان ذلك يحصل في صباح يوم الجمعة، حيث تتمثَّل الفكرة في تقليدنا لطيور تصارع بعضها البعض على الأرض، وعلينا أن نحاول تثبيت الطيور الأخرى لمدة ثلاث ثوانٍ».[35]

كما كُشف عن أشياء أخرى: «اتضح أنَّ عقاب عدم تحقيق الهدف هو دفع سيجارة في مؤخرتك ثم سحبها وتدخينها».[36] كان العمال بصدد اتخاذ إجراءات جماعية بقيمة 85 مليون دولار أسترالي ضد فرع الشركة في أستراليا، متهمين الشركة بـ «التعاقد الصوري» (Sham Contracting). عند سؤال أحد المحامين عن القضية، وصف مقطعًا آخر شاهده، مشيرًا إلى أنَّ الحركات البهلوانية المهينة كانت في الواقع من تدبير كبار المديرين:

يصور الفيديو سلسلة من الأفعال الجنسية الزائفة التي يقوم بها رجال آخرون على رجال... إنه فيديو لا يمكن شرحه في أي عمل أو أي سياق أعمال، ويبدو أنه من بقايا طقوس البحرية القديمة للغاية لم نعد نراها في السياق الأسترالي.[37]

من الواضح أنَّه ثمَّة خطأ ما في فرع شركة «آبكو» في أستراليا، حيث تعمل هذه المنظمة على مزج كلٍّ من الفردية في السوق الباردة -إذ صُنِّف الموظفون كمتعاقدين مستقلين- وغير الرسمية المجنونة لعلاقةِ قوَّةٍ «إنسانية بشكل مفرط». كان ماركيز دو ساد أول من أظهر كيف أنَّ الرعب الذي لا يمكن تصوُّره ويمكن أن تلهمه القسوة البشرية لا يتعارض بالضرورة مع الرصانة الحسابية

للعقل، خاصة العقل الاقتصادي.[38] يمكن للقياس والعد والتعاقد أن يرافقوا الخبث الفاضح بسهولة وأن يكملوه أيضًا، علمًا بأنَّ ما جرى في فرع شركة «آبكو» في أستراليا يبين لنا سبب ذلك. إنَّ انعدام الأمن الاقتصادي الهيكلي والتنظيم المنطقي (أو ما يسميه الاقتصاديون النيو ليبراليون «سوق العمل غير المنظَّم») يترابطان بسلاسة مع التقلُّبات المنقولة للعلاقات الشخصية التي ينادي بها بحماس مفكرو الإدارة في كاليفورنيا.

موت أستاذ جامعي

يجب أن نتذكر أنَّ المحلية التي تلقى تشجيعًا هنا ليست من النوع الاشتراكي أو العائلي أو الطائفي، بالرغم من أنها تبدو مرتبطة بشكل معيَّن من التقاليد كما أشار المحامي أعلاه. إلَّا أنَّ كلَّ ذلك يدور حول التحررية الاقتصادية، أي المعاملة النقدية التي يحدث فيها أيُّ شيء تقريبًا، وهذا يتطلَّب في الواقع قدرًا كبيرًا من الاجتماعية للعمل... معظمها من النوع السلبي، في شكل تكتيكات الصدمة الإدارية والألعاب الذهنية والترهيب الكامنة في ظلال العقلانية الاقتصادية. عندما يُعبَّر عن التنمر في هذه البيئة الموضوعية من الناحية الاسمية و«القائمة على البيانات»، فإنَّ التنمر هنا لا يعدُّ انحرافًا عن المنطق العددي بل امتدادًا خفيًا له. تُحتسب القيمة النقدية للفرد عبر استعداده لمجاراة النزوات الذاتية لأصحاب السلطة التعسفية، وهنا يُفسح المجال للتداخل غير التقليدي. يصبح المجال غير الرسمي أو الذاتي بوتقة لإثبات فعالية تكلفة الفرد بالمعنى الكمي البحت.

لكنَّ هذا المزيج الغريب من الحكمة الاقتصادية غير الشخصية والقسوة المفرطة لا يحدث فقط في الشركات الخاصة، إذ تعدُّ الجامعات الآن من بين أسوأ المخالفين، خاصةً مع ظهور «الجامعة الإدارية بالكامل» وهجومها المفتوح على أعضاء هيئة التدريس والباحثين الذين أُجبروا إلى حدٍّ بعيد على الصمت.[39] إنَّ الوفاة المأساوية في عام 2014 لستيفان غريم، أستاذ علم السموم في الكلية الإمبريالية للعلوم والتكنولوجيا والطب، توضح المخاطر التي تواجهها الجامعة الإدارية بالكامل، حيث يتعامل كادر متزايد من التكنوقراطيين مع المؤسسة بوصفها مركزًا للربح ومع قوتها العاملة بوصفها مجموعة من المتعاقدين الذين يمكن الاستغناء عنهم.

وُجد البروفيسور غريم ميتًا في منزله بعد أن انتحر، وبعد شهر واحد من وفاته، تلقَّى الجميع في قسم غريم رسالة بريد إلكتروني من الأكاديمي المتوفى، إذ يبدو أنَّه كتبها قبل انتحاره وضبطَ موعد إرسالها في هذا الوقت. كتب غريم عنوان موضوع الرسالة كالتالي: «كيف يُعامَل الأساتذة في الكلية الإمبريالية للعلوم والتكنولوجيا والطب»، وادعى أنَّها «لم تعد جامعة بعد الآن، بل مؤسسة تجارية».[40] تعرَّض غريم لضغوط هائلة لتأمين المزيد من المنح البحثية، وهو مقياس أداء مهم للموظفين والاختبار الحكومي لتقييم البحوث.[41] هل كان غريم عرضة للضغوط بشكل شخصي؟ يصف غريم في بريده الإلكتروني الشبحي لقاءً مع رئيس القسم:

في 30 مايو 2013، جاء رئيسي إلى مكتبي مع مساعده وسألني

عن المنح التي حصلت عليها، وبعد أن عددتها لهما، قال لي إنَّ ذلك لم يكن كافيًا، وإنَّه كان عليَّ أن أترك الكلية في غضون سنة واحدة «كحدٍّ أقصى»... ثمَّ غادر مكتبي دون أي تعليق آخر. عندها فقط أدركت أنَّه لم يجاملني حتى بإغلاق باب مكتبي بعد أن أخبرني بذلك، وعندما نظرت حولي، رأيت طالبًا يبدو أنَّه سمع المحادثة وينظر إليَّ في رعب شديد.[42]

بعد هذا الاجتماع المؤلم، تلقى غريم بريدًا إلكترونيًا يقول: «يُرجى العلم أنَّ هذا يمثِّل بداية إجراء غير رسمي فيما يرتبط بأدائك». تُعزى وفاة غريم على نطاق واسع إلى البلطجة والتوتر في مكان العمل (حيث وصف الطبيب الشرعي وفاته بأنها «لا داعي لها»).[43] ولكن وفقًا للأدلة التي لدينا، فإنَّ المضايقات التي تعرَّض لها لم تكن من النوع العفوي، حيث يفقد رئيس العمل صوابه مؤقتًا أو يتنمَّر أحدهم خارج معايير الرسمية، بل كانت معاملته جزءًا لا يتجزأ من النظام الرسمي (كما يوضح السؤال عن عدد المنح البحثية التي حصل عليها بنجاح)، ولكن لم يكن بالإمكان تنفيذها إلا عبر فعل اللا رسمية، «عملية المراجعة غير الرسمية» الوقحة المذكورة أعلاه، حيث يُتابع أهدافَ غريم مشرفُه شخصيًا.[44] كما أنَّ المقاييس الباردة والتخويف الساخن ليست إلا جوانب مختلفة من العملة نفسها،[45] حيث يشير هذا المزيج إلى تحوُّل كبير في طريقة عمل التكنوقراطية، بمجرَّد إلقاء نظرة على البريد الإلكتروني الفظيع الذي تلقاه غريم من رئيس قسمه، على سبيل المثال:

أنا أرى أنك تكافح من أجل الوفاء بمعايير وظيفة الأستاذ في الكلية الإمبريالية...لقد بدأتَ من قبل مناقشات في اجتماعاتنا بشأن الفرص خارج الكلية الإمبريالية، وأعلم أنَّك كنت تستكشف الفرص في أماكن أخرى. إذا كان هذا هو الاتجاه الذي ترغب في اتباعه، فسأفعل ما بوسعي لتحقيق ذلك.[46]

أيُّ نوع من الأيديولوجية يمكن أن يفرز هذا المزيج المقلق من النزعة الفردية القاسية والمقاييس فائقة الموضوعية والصدمة النفسية الناتجة عن التواصل بمن حولك؟ في رأيي، فإنَّ موت غريم لا يبتعد عن كونه نتيجة للاقتصاديات الكلاسيكية، خاصةً تلك التي نادى بها فريدريك هايك وسعى عبرها إلى تفكيك القوى العاملة بشكل جذري. من هذا المنظور، يكون العمال (نظريًا في الأقل) خارج الشركة التي يعملون بها تقنيًا، وبالتالي ثانويًا كقاعدة عامة، بصرف النظر عن مدى اعتماد هذه المنظمة على جهودهم. لم يتفاجأ إلا قليل من الناس بتعليق آليس غاست، عميد الكلية الإمبريالية، في مقابلة عبر الإذاعة على وفاة البروفيسور غريم. فإنَّها ترى أنَّ أساتذة الجامعات اليوم «حقًا مثل أصحاب الأعمال الصغيرة... إذ يحملون على عاتقهم مهمة إدارة أبحاثهم وتمويلها... في عالم تنافسي للغاية».[47]

الرأسمالية الرقمية

إنَّ ما يبرز هنا هو التفرد المنحرف للوظائف في شركة «آبكو» و«الكلية الإمبريالية»، حيث يتم التعامل مع العمال بوصفهم

مؤسسات خارجية ومستقلة تهدف إلى المنافسة في بيئة مفتوحة وصعبة. يعدُّ هذا المبدأ أساسيًا في «تطبيق نظام أوبر» وتركيزه على إلغاء تنظيم العمل (للعمال في الأقل، وليس للشركات متعددة الجنسيات أو البلوتوقراطية، الذين يستخدمون المنظمات بشكل فعال للغاية بكل تأكيد). كما ناقشنا في فصل سابق، كانت الفكرة جزءًا أساسيًا من الاقتصاد الكلاسيكي الجديد منذ الثمانينيات، حيث تتحول الدلالات من المنظمات إلى الشبكات ثم إلى الأفراد الذين ينظمون أنفسهم، حتى إنَّ الاقتصادي التنظيمي هربرت سيمون كان يمزح قائلًا إنَّ فكرة القوى العاملة يستعاض عنها بـ «أحاديات لايبنيتزية مستقلة بلا نوافذ».[48]

إنَّ الشعبية الأخيرة لأنظمة العمل عند الطلب، بما فيها عقود العمل دون ساعات محددة والعمل الحر والعمل للحساب الشخصي، تدل على هذا الاتجاه. ومن وجهة نظر صاحب العمل، فإنَّ الأساس المنطقي الاقتصادي واضح، إذ إنَّه يسمح للشركة باسترجاع العديد من تكاليف التوظيف على حساب الموظف والدولة، من حيث الإعفاءات الضريبية ومزايا الإقامة. إذا كانت الرأسمالية مبنية على مبدأ إضفاء الطابع الاجتماعي على تكاليفها وتناقضاتها الداخلية، فإنَّ «إضفاء طابع أوبر» تعبير دقيق عن هذا. خذ على سبيل المثال الدورَ التقليدي للإشراف، فما الذي يجبر على تكبد نفقات مديري التوظيف عندما يمكن نقل مهمة المراقبة والتحكم إلى العميل بدلاً من ذلك عبر أنظمة التصنيف التي تستخدمها شركتا «لايفت

و«إيرتاسكر» (Airtasker)؟ ثمَّة أيضًا مزايا إضافية لأصحاب العمل، في حين أنَّ تكلفة توظيف عامل تنخفض بشكل كبير في هذا الترتيب، حيث إنَّ ناتج العمل يزداد بشكل مطرد، ويرجع ذلك أساسًا إلى أنَّ الوظائف لم تعد مرهونة بساعات محددة. كما يؤدي ما يسمى «أنظمة التوظيف المرنة» إلى إطالة يوم العمل بشكل كبير نظرًا لاحتمالية أن يكون الأفراد تحت الطلب في أي وقت، في حين أنَّهم ما يزالون يتقاضون أجورًا فقط مقابل العمل المحدد الذي يقومون به. وبذلك يقتصر الاستمتاع بالجانب الإيجابي لهذا النظام على أصحاب العمل فقط؛ وجدت دراسة رئيسة عن أماكن العمل الأوروبية أنه كلما كانت الوظيفة أكثر مرونة (وبالتالي غير مؤكدة)، زاد لدى العمال عدد ساعات العمل غير المدفوعة.[49]

إنَّ توافر القوى العاملة التي تتحمل نسبة كبيرة من التكاليف (عادة على بطاقات الائتمان الخاصة بهم) يعدُّ وسيلة أكثر كفاءة لأصحاب العمل لزيادة الإنتاج، مقارنة بتكثيف العمالة في غضون عدد محدد من الساعات، حيث إنَّ تكثيف العمالة يتطلب الاستثمار في التكنولوجيا والالتزام الإشرافي. وبطبيعة الحال، فإنَّ الكفاءة الاقتصادية تكمن في أعين الناظر، ففي حين أنَّ كل هذا يبدو رائعًا لصاحب العمل، فإنَّه غالبًا ما يكون غير فعَّال ومكلفًا للجميع.

مع انتشار التطبيقات وأدوات التكنولوجيا الفائقة، فإنَّ تطبيق نظام «أوبر» على الوظائف له دلالات مستقبلية و«عالم جديد شجاع» في مخيلة الجمهور، إلَّا أنَّ المبدأ الأساسي ليس جديدًا حقًا. في بعض النواحي، كانت محاولة جعل العمال مسؤولين بشكل فردي عن أوجه القصور على مستوى النظام موجودة منذ بداية الرأسمالية الصناعية، وهو أمر كان كارل ماركس منتبهًا له. في الفصل السادس من «رأس المال»، يلاحظ ماركس أنه لكي تعمل الرأسمالية، كاستغلال للعمل، يجب أن تضمن حرية العامل رسميًا كونه المالك الوحيد لقوته العاملة.[50] ربما يبدو ذلك غريبًا بالنظر إلى أنَّ ماركس كان يكتب عن الرجال والنساء والأطفال المستعبدين في ظروف المصنع الخطرة والقذرة، ومن يمكن أن يقول إنَّ العمال في «آبكو» والبروفيسور «ستيفان غريم» كانوا أحرارًا؟

مع ذلك كان لدى ماركس نقطة مهمة؛ لا يمكن للرأسمالي استخدام العمال بشكل فعال لتحقيق الربح إلَّا عندما يكون العمال أحرارًا قانونيًا في بيع وقت عملهم (لصاحب العمل هذا أو ذاك، أو عدم بيعه على الإطلاق). لا يمكن وجود العبودية الرسمية هنا، لأنَّ ذلك يعني أنَّ العامل «يحوِّل نفسَه من رجل حرٍّ إلى عبد، ومن مالك سلعة إلى سلعة».[51] ولكن ما الفرق الذي يمكن أن يُحدثه ذلك؟ يتابع ماركس فكرته قائلًا:

لكي يتمكن مالكها [قوة العمل] من بيعها كسلعة، يجب أن تكون تحت تصرفه، ويجب أن يكون المالكَ الحرَّ لقدرته على العمل، ومن ثم مالكًا لنفسه. يلتقي هو وصاحب المال في السوق، ويدخلان في علاقات مع بعضهما البعض على قدم المساواة كمالكين للسلع، مع اختلاف وحيد يتمثَّل في أنَّ أحدهما مشترٍ والآخر بائع؛ لذلك كلاهما متساوٍ في نظر القانون.[52]

هذه حرية نظرية بحتة بالطبع، ففي الواقع، يتضح أنَّ العمال ينتهي بهم الأمر عاجزين عن الاعتماد على صاحب العمل، ومجرد عبيد مأجورين ليس لديهم خيار يُذكر حول هذه المسألة. يحاول ماركس إظهار الشروط الأيديولوجية المسبقة التي تتطلبها الرأسمالية لكي تعمل هذه العبودية الفعلية: كيف يجب على النظام أن يصور نفسه لضمان التبعية الملموسة للعمال، ولكن دعونا نناقش الأمر في الاتجاه المعاكس. إذا كان العامل مملوكًا بشكل قانوني لصاحب العمل (أي عبدًا لديه)، فستكون الشركة مسؤولة تمامًا عن رعايته وما إلى ذلك. وكما يوضح ماركس، فإنَّه من منظور العمل، تعدُّ سخرة العامل مكلفة للغاية في نظر السيد كي يحافظ عليها. من ناحية أخرى، فإنَّ العمال الأحرار رسميًا مسؤولون عن وجودهم، ومن هنا جاءت فكرة ماركس العظيمة. ولكن ظاهريًا، يبدو أنَّ هذا تحوُّلٌ في النموذج نحو زيادة الحرية الشخصية، علمًا بأنَّه كذلك في بعض النواحي. إلَّا أنَّ هذه حرية محددة للغاية، حيث إنَّ تنفيذها (مثل اختيارك هذه الوظيفة من بين سواها) يشوش على

الحريات الهيكلية الأوسع التي تحدد وجودنا في الاقتصاد (كأن تكون، على عكس العبد، حرًّا في ترك وظيفتك، ولكن أيضًا حرًّا في أن تعيش حياتك كما يحلو لك إذا لم تتمكن من العثور على عمل). يعمل هذا النوع من الحرية المنحرفة ترياقًا يساعد في تمهيد الطريق إلى ورشة العمل، وهو شيء ما يزال يفعله هذا النوع من الحرية حتى يومنا هذا.

لنأخذ على سبيل المثال الاعتماد الكبير لاقتصادنا على الوقود الأحفوري اليوم والأنثروبوسين في المستقبل، والذي قد يشهد قريباً ارتكاب الرأسمالية العالمية لإبادة بيئية جماعية. يكشف أندرياس مالم في كتابه الممتاز *«رأس المال الأحفوري»* (Fossil Capital) كيف أنَّ هذا الاعتماد على الطاقة البخارية والفحم لم يكن حتمياً.[53] في بدايات عصر إنجلترا الصناعي، كانت القوة المائية تعدُّ في الواقع متفوقة على البخار، وكان الماء مجانيًا ومتجدِّدًا. لم يكن على أصحاب المصانع دفع ثمن استخراج الفحم، ونتيجة لذلك، انتشرت الطواحين المائية بشكل حتميٍّ في جميع أنحاء البلاد. ومع ذلك، ظهرت مشكلة واحدة فقط، حيث كانت الطواحين المائية مقيَّدة بالموقع: بشكل أساسي الأنهار الموجودة في المناطق غير المأهولة بالسكان. لذلك كان على الصناعيين جذب العمال وبناء مستعمرات خاصة لإيوائهم، ثمَّ بدأت هذه المستعمرات في تبني الصفات التي يمكننا ربطها بمزرعة العبيد، ما جعل المشروع مكلفًا بشكل لا يصدق: «استلزم الاستيلاء على الطاقة المائية عمومًا عملية تجميع قوة

العمل، وتركيز العمال من جميع الاتجاهات الممكنة على الفور ... في البداية، ربما كان أصحاب الطواحين يعتمدون على الاحتياطيات المحلية، ولكن مع توسع أعمالهم التجارية، تعيَّن عليهم إخراج العمال من مناطق مستجمعات المياه الآخذة في الاتساع وتركهم في مساكن مدفوعة الأجر من جيوبهم الخاصة».[54]

في الواقع، أُجبر المالكون على بناء قرىً بِرُمَّتها وصيانتها. من ناحية أخرى، كانت مراكز طاقة الفحم والمحركات البخارية متنقلة ويمكن وضعها بالقرب من المدن وحولها، وعند حصول «العمال الأحرار» على أجورهم، اعتنى هؤلاء بأنفسهم واستوعبوا الأذى الاجتماعي للطبقة عبر حمله خارج بوابات المصنع عند انتهاء المناوبة. نمت المدن لهذا السبب الذي كان أيضًا السبب الرئيس في ازدهارها بالرغم من عدم قابليتها للإدارة. وفي هذا الصدد، ربما ليس من قبيل المصادفة أنَّ توني شيه، الرئيس التنفيذي لشركة «زابوس»، ذكر المدينة عند الاحتفاء بنموذج «أوبر»: «نريد أن تعمل زابوس كمدينة وليس كمنظمة بيروقراطية من أعلى إلى أسفل».[55] لكنَّ بعض الفنانين، مثل لو ريد، رأوا الأشياء في شكلها الحقيقي: ليست الجنة العالمية التي كان يفكر بها رئيس زابوس، بل شيئًا أقرب إلى السيرك أو المجاري.

بالتأكيد لا علاقة لفردية السوق بالاختيار الحر المناسب، لأنَّ الحرية الحقيقية تنطوي على القدرة على التراجع وعدم اتخاذ القرار (قوة الخروج الطوعي من مصفوفة صنع القرار المقدمة لنا)، في

حين أنَّنا نتحدَّث هنا عن شيء أشبه بالخيار الخاطئ. ليس لدى العامل خيار سوى بيع قوة عملهم أو وقتهم لصاحب العمل، ولكن من الناحية الفنية ما يزال اختيار ما إذا كان هذا سيحدث أم لا عائدًا للعامل. ومن هنا جاء الهوس اللامتناهي للاقتصاديين النيوكلاسيكيون ومعلمي الإدارة في كاليفورنيا على حد سواء بالحرية الفردية. من الواضح كذلك أنَّ الفكرة تنطوي على مفارقة، فبالتأكيد لن أضطر للعمل لدى «كي إف سي» (KFC) وأتسامح مع مشرفي المسيء، ولكن حين أنظر من النافذة وأرى شخصًا مشرَّدًا يتسوَّل تحت المطر، أدرك مدى تقييد هذا الخيار في الواقع. أنا فقط حرٌّ حقًّا في أن أكون غير حر... وغير حر بالقدر نفسه في قدرتي على الاختيار. ومن المفارقات أنَّ هذا الحجاب الرقيق للشكليات يغرس درجة عالية من التقدير غير الرسمي في صميم عملي، فإنَّ ما يفكر فيه رئيسي «الهتلري» عني، شخصيتي ومواقفي وما أحب وما لا أحب، أصبح الآن فجأة وثيق الصلة بمأزقي، لأنَّ لا شيء سوى ذلك يفصلني عن المتسول تحت المطر. وفي النهاية، أتابع عملي في قلي الدجاج.

فاشية التطبيقات

بالتأكيد يبدو تطبيق نظام «أوبر» مبهرجًا وجزءًا من التكنولوجيا الفائقة ونتاج عصر جديد شجاع، لكنَّ بعض الباحثين يجادلون بأنَّنا يجب أن نرفض البريق المستقبلي المحيط باقتصاد العمل الحر.[56] في حين أنَّ التكنولوجيا مثيرة للإعجاب بلا شك، تعدُّ وظائف

أوبر أكثر ملاءمة في أنظمة الأعمال السائدة خلال بدايات الفترة الصناعية. ولمعرفة السبب، علينا أن نميز الوظائف العادية عن تلك التي تشكلها الآن المنصات الرقمية، لتبرز في هذا الصدد أربع سمات من سمات «اقتصاد العمل الحر». ربما تتكون الوظائف من: (1) العمل تحت الطلب (توظيف العمالة ودفع الأجر لها فقط عند الحاجة، مع عدم وجود ساعات عمل مضمونة)؛ (2) تعويض العمل بالقطعة (دفع أجر العمال وفقًا لوظيفة أو مهمة محددة، وليس بالساعة أو اليوم)؛ (3) توفير المعدات الخاصة (يوفر الموظفون رأس المال اللازم، مثل السيارة)؛ و(4) الوضع الاسمي للاستقلالية (إعادة تصنيف العمال كمتعاقدين مستقلين، ما يعني عدم توافر المتطلبات القانونية مثل الإجازة المرضية المدفوعة الأجر ومساهمات صاحب العمل في المعاش التقاعدي للعامل).

تشبه هذه الميزات إلى حد بعيد نظام «العمل المنزلي» الذي استُخدم على نطاق واسع في أوائل القرن التاسع عشر، حيث اعتاد التاجر الرأسمالي إعطاء الموظفين المواد الخام ليعملوا عليها في المنزل باستخدام معداتهم الخاصة. كانت ساعات العمل غير ثابتة وغير منتظمة إلى حدٍّ بعيد، وتحددها الزيادات في الطلب. وبناء على ذلك، يُعوَّض العمال على أساس القطع المنتَجة. كما كان العمل الحر والتعاقد المستقل منتشرًا على نطاق واسع قبل وصول الوظائف العادية في القرن العشرين، فلو أزلنا التكنولوجيا من المعادلة، ربما تكون ممارسات التوظيف الشائعة منذ 200 عام هي الإلهام الحقيقي وراء

اقتصاد العمل الحر وتطبيق نظام «أوبر» اليوم. وكما يقول الباحث في شؤون التوظيف جيم ستانفورد، «بصرف النظر عن الطبيعة المحدَّدة للأساليب الرقمية للاتصال وتخصيص العمل والإشراف والدفع، فإنَّ ممارسات العمل والعلاقات المتجسدة في أعمال المنصات الرقمية الحديثة لا تبدو «جديدة» على الإطلاق».[57]

إذا كانت هذه الأساليب مفيدة للغاية لصاحب العمل، فلماذا تم التخلص التدريجي من تقنيات «أوبر» القديمة هذه في القرن العشرين (فقط لتعود فجأة في القرن الحادي والعشرين الغارق بالتطبيقات)؟ إنَّ التكنولوجيا الموحَّدة ونمو المهارات أمران مهمان، لكنَّ العامل الحاسم تمثَّل في الحركة العمالية المتعنتة التي تطلبت معاملة أكثر إنصافًا من جانب أرباب العمل.[58] كما أنَّ الطبيعة العرضية لهذه الوظائف سمحت للمشرفين المسيئين على العمل بإنشاء إقطاعيات استبدادية على القوى العاملة لديهم، وكانت الحياة تحت قيادة مشرف على العمل غير متوقعة وشخصية للغاية، ما جعلها مرعبة بشكل خاص.[59] وجد الضحايا أنفسهم مجرد أدوات بين أيدي الرؤساء الساديين، مع القليل من الحماية من الدولة. قاومت النقابات العمالية، وصدقت الحكومات على مطالبتها المتزايدة بالعدالة الاجتماعية حتى الحرب العالمية الثانية، إلا أنها انعكست في الثمانينيات عندما أصبح «الخطر» و«انعدام الأمن» من الفضائل الثقافية وامتيازات العمل. يمكننا أن ندرك سبب احتمالية عودة عقلية المشرف على العمال في سياق النيوليبرالية

وتراجع الوظائف العادية،[60] ولكن هذه المرة مع تطور تكنولوجي إضافي، ما يعرض المزيد من العمال لما يمكن أن نسميه فاشية التطبيقات.

فاشية التطبيقات منتشرة في بيئة العمل الحديثة، فخذ على سبيل المثال براءة اختراع «أمازون» الأخيرة لسوار معصم مهتز لتوجيه عمال المستودعات أو «المساعدين». لن يتتبع الجهاز مكان وجود العمال في المبنى في جميع الأوقات فحسب، بل سيهتز لدفعهم في الاتجاه الصحيح (والأكثر كفاءة).[61] ينبع مصطلح «الدفع» (Nudging) من اقتصاديات السلوك، وهو نظام فرعي مريب يمزج التلاعبَ النفسي في نماذجه. طبَّقت «أوبر» رؤاها، مثل «تجُّنب الخسارة» (Loss Aversion)، لإبقاء السائقين على الطريق لفترة أطول والتحكم فيهم بشكل أكثر فعالية.[62] فيما بلغت شركة التوظيف الأمريكية «كروس أوفر» (Crossover) أعماقًا جديدة فيما يرتبط بالمراقبة الإلكترونية، فمن أجل مراقبة الموظفين المستقلين عن بعد، تستخدم الشركة نظامًا يسمى «وورك سمارت» (WorkSmart)،[63] حيث تلتقط كاميرا الويب صورة كلَّ 10 دقائق للتحقُّق مما إذا كان العمال يعملون على أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم، علمًا بأنَّ هذه البيانات مرتبطة بمعدَّلات ضغط المفاتيح واستخدام التطبيق، ثم تُنشأ «درجة التركيز» و«درجة الشدة» لتقييم أدائهم. عندما سُئل أحد المتخصصين في الصناعة عن هذا المستوى من المراقبة، قال: «إذا كنت أبًا وكان لديك ابن أو ابنة في سن المراهقة يعودان إلى المنزل في

وقت متأخر ولا يقومان بواجباتهما المنزلية، ربما تتساءل عمَّا يفعلانه، والأمر نفسه ينطبق على الموظفين».[64]

الإظلام الرقمي

ربما لا ضير في التفكير في أنَّه لا يوجد شيء يمكن أن يكون أكثر عصريةً و«متقدِّمًا فكريًا» من مركز اللياقة البدنية الحديث، ومع ذلك، وجدت دراسةٌ حديثةٌ بيئةً يتورط فيها المدربون الشخصيون في ترتيبات عمل لا يمكن وصفها بأنها «حديثة».[65] يعمل المدربون لحسابهم الخاص ويعيَّنون في الوقت المناسب تمامًا وعلى أساس العرض والطلب، ولكن هذه ليست سوى البداية. يجب عليهم أيضًا الدفع مقابل الوصول إلى مركز اللياقة البدنية، ولأنهم يُعدُّون متعاقدين مستقلين، فإنَّهم يتحمَّلون النفقات المالية العامة وحدهم إلى حدٍّ بعيد. ومع ذلك، فإنَّ هذه العقلانية الاقتصادية الباردة مصحوبة بتوقع الولاء الموروث، إذ يعتمد اكتساب العملاء في المستقبل على العلاقات الشخصية بالمديرين والعملاء الحاليين. من الناحية الفنية، يجب أن نجد ذلك فقط في اقتصادات ما قبل الرأسمالية، لذلك أطلق الباحثون على حالة التوظيف هذه اسم «القَنانة الجديدة» (Neo-villeiny) لأنها «تعكس الخصائص المميزة للقنانة، وهي علاقة عمل كانت موجودة في بريطانيا في العصور الوسطى بين الأقنان واللوردات. وهذه الخصائص هي: العبودية للمالك أو صاحب العمل؛ دفع الإيجار إلى المالك أو صاحب العمل؛ عدم وجود ضمان لأي دخل (الإيجار يضمن فقط فرصة الكسب)؛

والعمل المكثف التخميني غير مدفوع الأجر الذي يعود بالنفع الكبير على المالك أو صاحب العمل».[66]

يتناسب هذا الشرح مع تجارب المدربين، حيث قال البعض إنهم شعروا بأنهم مرتبطون بصالة رياضية محددة لأن ذلك كان مصدر دخلهم الوحيد. كما كان التنقل بين الصالات الرياضية ضئيلًا بسبب تكاليف الفرصة البديلة. فضلًا عن ذلك، يمكن أن يكون الدفع غير منتظم ولا يمكن التنبؤ به، وهي صفة مشتركة مع الأشكال الأخرى لأعمال المنصات. ونتيجة لذلك، يتعيَّن على المدربين إقامة علاقات خاصة بأرباب العمل من أجل العمل في أفضل الأوقات، فبعد تحديد شروط الارتباط وأحكامه، يستأجر المدربون وقتًا في مراكز اللياقة البدنية لأداء أعمالهم والتواصل مع العملاء المحتملين. يكلف هذا الإيجار ما بين 350 و450 جنيهًا إسترلينيًا في الشهر، ولكن يمكن تخفيضه إذا ساعد المدربون في التوظيف وتنظيف المراحيض وإعطاء دروس إضافية؛ كانت ترتيبات «الدفع العيني» هذه بالطبع سمةً أساسية لعلاقات القنانة و«الكهنة المأجورين» في العصور الوسطى.[67]

كما وجدت الدراسة جوانب أخرى مثيرة في هذا المجال من العمل، سيَّما العمل التخميني غير مدفوع الأجر، فعلى سبيل المثال، قال مدرب شخصي يُدعى آلفي: «عليك أن تكون موجودًا مع العملاء وتحجز جلسات تقييم التدريب وتعرِّف الناس بك». لقد عمل لمدة 60 ساعة في الأسبوع، لكنَّه أمضى ما لا يقل عن نصف

هذا الوقت يتحدث إلى الناس ويتعرف عليهم، «فهذا ما يعطيك فرصة في العمل».[68] يصبح العمل حتمًا شخصيًا للغاية، حيث على المدربين إبقاء رؤساء الصالات الرياضية سعداء، وينطبق ذلك على العملاء أيضًا بالطبع. يقول أحد المدربين: «أنت بحاجة إلى التحدث إلى الناس للتعرف عليهم، وعليك أن تبدي اهتمامًا بهم. الشخصية مهمة جدًا، فكما يقال دائمًا، إنَّ الناس لا يشترون المنتج، بل يشترون الشخص».[69]

إنَّ كتاب *«الطريق إلى العبودية»*، عنوان ثناء هايك الشهير على الفردية الرأسمالية، يأخذ بالتأكيد معنىً جديدًا في ضوء هذه الدراسة، فحين يرتبط الأمر بالأجور والظروف، يمثِّل العمل بهذا الشكل خطوة كبيرة إلى الوراء، حرفيًا إلى العصور المظلمة.

مجتمع كامل الدسم

غالبًا ما يخبرنا منتقدو الرأسمالية التي يقودها التقشُّف أنَّها تجرِّد معظمَنا من إنسانيته بشكل مؤلم، إذ تُختزَل جميع العلاقات في ضوء المصلحة الذاتية البحتة، ما دمَّر نسيجَ المجتمع في حدِّ ذاته في إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، حيث إنَّ الشيء الوحيد الذي يعرفه الناس على وجه اليقين هو أنهم بمفردهم. ومع ذلك، كما توضح الحالات المدروسة أعلاه، فإنَّ إلغاء القيود التنظيمية والروتين (كل ذلك بداعي أنَّه «أكثر إنسانية» بالطبع) قد جعل الرأسمالية شخصية للغاية.

غالبًا ما يغفل منتقدو النيوليبرالية هذا المجال الآخذ في الاتساع من اللارسمية السلبية أو الارتجاعية، فعلى سبيل المثال، يجادل فولفغانغ ستريك في كتابه *«كيف ستنتهي الرأسمالية؟»* (How Will Capitalism End?) بأنَّ سنوات التقشف أوجدت مجتمعات ما بعد اجتماعية في أوروبا، أو ما يسميه «المجتمع المنقوص» (Society Lite).[70] إنَّ الأنظمة الحكومية التي تدعم الانضباط المالي الصارم وتخفيضات الموازنة بشكل أساسي أسهمت في وهن مجتمعات بأكملها، محولةً المجتمع إلى نوع من المشهد الليبماني أو السينما المجنونة، حيث ينظر الأفراد المعزولون بلا وعي إلى الإنسانية على أنَّها خالية من المعنى.

يبدو التشخيص الكئيب صحيحًا بالتأكيد، ولكن دعونا ننظر إلى التقشف المالي من زاوية مختلفة. ألم يعطنا بدلاً من ذلك مجتمعًا كامل الدسم، مع أطنان من الكوليسترول الاجتماعي والاقتصادي الذي يسد أوعية الجسم الاجتماعية، حيث يجنِّد كل جزء من الحياة بشق الأنفس لتغطية النفقات؟ تحدَّث إلى أي موظف اليوم حول ما تنطوي عليه وظيفته، وسترى أنَّ المهارة عادة ما تكون فقط جزءًا من الصورة الكاملة. كما سترى أنَّ الموظفين مجبورين على تكوين صداقات مع العملاء ومشاركة المشروبات بعد العمل والتملُّق للمدير التنفيذي وحضور نزهات نهاية الأسبوع المروعة. يمتد ذلك حتى إلى الاستخدام الفعَّال لوسائل التواصل الاجتماعي، علمًا بأنَّ كل هذه الضغوط الاجتماعية «الخانقة» للرأسمالية النيوليبرالية تجعل

«الفوردية» تبدو في الواقع هزيلة وقصيرة وفعالة بالمقارنة، وهو شيء يشبه الإنجاز!

غالبًا ما يؤكَّد على هذا الجانب الغريب من هذا الاتجاه عندما يظهر في وسائل الإعلام، فعلى سبيل المثال، طُرح في منتدىً إخباري على الإنترنت سؤالٌ على القراء مؤخَّرًا: «هل يجب عليك تجنب المتعانقين في العمل؟»[71] أجابت امرأة من ذوي الخبرة في مجال الرعاية الصحية وإنفاذ القانون: «كانت المعانقة جزءًا كبيرًا من مكان عملي، وجزءًا كبيرًا في الحفاظ على العلاقات الشخصية». كانت اللمسة الإنسانية الوثيقة «طريقة لتُظهر مدى اتصالك بالآخرين وثقتك بهم». كما طُرح سؤال آخر في قصة إخبارية مماثلة: «هل من المناسب توقيع رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بالعمل باستخدام علامة X؟»[72] ومع ذلك، تكشف قصة أخرى تشجيع الشركات في لندن على تناول المشروبات في المكتب، مع ظهور «عربات المشروبات» بعد ظهر يوم الجمعة.[73] كل ذلك يشير إلى الأوقات الممتعة، ولكن كما رأينا مع «زابوس وآبكو» ومدربي اللياقة البدنية الشخصيين المذكورين سابقًا، فإنَّ إضفاء الطابع الشخصي على النشاط الاقتصادي بهذا الشكل له جانب مظلم. غالبًا ما تكون البيروقراطية التي يريد معلِّمو إدارة كاليفورنيا والنقاد النيو ليبراليون التخلص منها باسم بديل «أكثر إنسانية» ليست إلا خطَّ الدفاع الأخير للموظف عند تعرُّضه للمضايقة أو الاستهداف غير العادل من قبل صاحب العمل. تذكَّر فقط كيف أنَّ «*إعادة اختراع المنظمات*»، الكتاب الذي ألهم توني شيه

في «زابوس»، قال إنَّ المنظمات المسطَّحة هي أفضل طريقة لإعادة نشر الروح في المكتب. ولكن ما لم يذكره الكتاب أنَّ في النفس البشرية، قد تسكن روح شريرة، خاصة في مناخ من الوحشية الاقتصادية التي تحتفي بحب الذات والتنافس القاسي. لهذا السبب قال الفيلسوف الفرنسي جيل دولوز مازحًا أنَّ فكرة وجود روح للشركات أكثرُ الأخبار رعبًا في العالم.[74] ليس من الصعب معرفة ما يعنيه عندما يرتبط الأمر بأحد الصباحات بعد حفلة مكتب فوضوية بشكل خاص، فمن فضلك قل لي أنني لم أشرب نصف زجاجة بوربون أمام مديرنا العام الممتنع عن شرب المسكرات! يا إلهي، لم أقل هذا له حقًا، أليس كذلك؟ ما كان من المفترض أن يكون كأسًا صغيرًا من المشروب تحول إلى كابوس من صداع ما بعد الشرب، لذا فإنّ العديد من الموظفين سيحاولون تجنب هذه الأحداث بشكل تام.[75]

القضاء على الاغتصاب في عالم العمل

إنَّ هذا الجانب المظلم عميق، فخذ على سبيل المثال الأمثلة المذكورة أعلاه حول العناق في مكان العمل. بينما تبدو القضية محرجة ومرحة إلى حدٍّ ما، ثمَّة قصة أكثر شرًّا هنا، حيث وجدت دراسة استقصائية حديثة للنساء العاملات في صناعة الوجبات السريعة في الولايات المتحدة أنَّ 40 ٪ تعرَّضن لمواقف جنسية غير مرغوب فيها في أثناء العمل،[76] وكان العناق واللمس من بينها في كثير من الأحيان. تم استطلاع آلاف النساء، وفيما يلي توضيح مفصَّل للسلوك الذي أبلغن عنه:

تعليقات أو أسئلة حول الجنسانية أو الهوية الجنسية (9 ٪).

التعرض للضغط للخروج مع شخص ما (9 ٪)، وطلبات لممارسة الجنس (8 ٪).

تلقي صور جنسية صريحة (6 ٪).

شخص ما يلامس جسدهن بأعضائه التناسلية (6 ٪).

طُلب منهنَّ مغازلة العملاء (6 ٪).

طُلب منهنَّ تغيير مظهرهنَّ بما يتجاوز قواعد اللباس في المطعم، مثل ارتداء ملابس أضيق أو استخدام مستحضرات التجميل (6 ٪).

شخص يُظهر أجزاء من جسمه لهنَّ (5 ٪).

طُلب منهنَّ إظهار أي جزء من جسدهنَّ (4 ٪).

طُلب منهنَّ التقاط صور عارية أو إرسالها (3 ٪).

عُرض عليهن المزيد من الساعات أو الترويج أو أي فائدة أخرى مقابل موعد غرامي أو خدمات جنسية (3 ٪).

تعرضنَّ للاعتداء الجنسي أو الاغتصاب (2 ٪). [77]

ما يثير الدهشة في الدراسة أنَّ معظم النساء قلن إنهنَّ نادرًا ما يبلغن المشرف عن التحرش، حيث إنَّهنَّ يحاولن التعامل مع الأمر بأنفسهنَّ باستخدام استراتيجيات التجنُّب، لأنهنَّ يتوقَّعن عواقب مهنية سلبية إذا اتهمن شخصًا ما علنًا: «تشعر العديد من العاملات بأنهنَّ بمفردهنَّ عندما يرتبط الأمر بالتعامل مع السلوك الجنسي

غير المرغوب فيه في العمل، وغالبًا ما يلجأن إلى تقديم تضحيات شخصية لتجنُّب المتحرشين».[78]

بطبيعة الحال، ليست كل أشكال القطاع غير الرسمي شائنة هكذا، بل إنَّ بعضها قد يكون بمنزلة تصحيح للحرمان الاقتصادي في مثل هذه البيئات،[79] وهذه حجتي ببساطة. مع صعود الرأسمالية النيوليبرالية كنموذج اقتصادي شامل، غالبًا ما تكون الرسميات النقدية مصحوبة بغير رسمية سلبية أو عكسية ولدت من تحرير الدولة من التنظيم وانكماش المجال العام وهيمنة الفردية الخاصة. إنَّ التحرش الجنسي والتنمر والإفراط في إظهار القوة في مكان العمل لا يعدُّ انحرافاً عن رأسمالية السوق الحرة، بل وجهها الآخر القذر. أعتقد أنَّ هذا المعنى الحقيقي للخصخصة الاقتصادية، ففي حين أنَّ المجال العام القوي طرد ذات مرة الطغاةَ الصغار والمتنمرين من الزوايا المظلمة للحياة التنظيمية، يصرُّ أنصار السوق الحرة على التعامل معها بصفة خاصة بحتة؛ الأمر بينك وبين رئيسك.

يمكن أن نستذكر من الفصل الثاني أنَّ هايك استخدم استعارة خارطة الطريق لتبرير فردية السوق الحرة.[80] يجب على الدولة التأكُّد من دقة الخريطة فقط، ولكنها لن تخبرك أبدًا بوجهتك، فذلك هو خيارك. وبالمثل، وبصرف النظر عن بعض المتطلبات القانونية الدنيا والواضحة للجميع، يجب أن تُحدَّد طبيعة علاقة العمل فقط من قبل الأطراف المعنية. للكشف عن عبثية تشبيه خارطة طريق الذي استخدمه هايك، دعنا نطبق المنطق نفسه على خطة إخلاء

حريق في فندق كبير. يجب على الحكومة التأكد من أنَّ الخُطَّة تمثِّل المبنى بشكل سليم، وبالرغم من أن الخطة تحدد مخرجًا مناسبًا، لا ينبغي لأي سلطة عامة توجيه الناس بما يجب عليهم فعله في حالة نشوب حريق، لأنَّ ذلك سيكون انتهاكًا لحريتهم الشخصية. النزلاء أحرار تمامًا في التصرف حسب رغبتهم... ربما يهربون من النافذة، أو يبقون في مكانهم، أو حتى يعدُّون كشكًا لبيع عصير الليمون لجني الأرباح في حين يلوذ الجميع بالفرار. أوه، ولن تكون ثمَّة مساعدة مهنية متاحة بالطبع. إنَّ رجال الإطفاء المموَّلين من القطاع العام مُبددون بطبيعتهم (كما ورد في نظرية الاختيار العام) ومدفوعون فقط بمصالحهم الذاتية عمومًا، ويستفيدون سرًّا من الحرائق لأنها توفر لهم العمل. تمثِّل فرقة الإطفاء «خطرًا أخلاقيًا» (مثل معظم أشكال دولة الرفاهية)، ما يحفز الناس على الإهمال في المطبخ لأنهم يفترضون أنَّ شخصًا ما سينقذهم مهما كلَّف الأمر. وفي نهاية المطاف، سيجد النزلاء أنفسهم بمفردهم، ما لم يدفعوا مقابل المساعدة بشكل خاص بالطبع. ولكن هذا عملهم، فلماذا يجب على دافعي الضرائب دعم الغرباء؟

هل فهمتم قصدي؟

يوضح المثال السابق أنَّ المجال العام الصحي والنابض بالحياة غالبًا ما يكون متوافقًا تمامًا مع المصلحة الذاتية الفردية (مثل الهروب من حريق الفندق)، وليس لعنة عليها. لذلك، بدلاً من رفض البيروقراطيات بوصفها وحوشًا شمولية كسولة، أعتقد أنَّنا

يجب أن ندافع عن البيروقراطية الراديكالية، فإنَّ لدى هذه المنظمات مهمة التبصر العام وتمكين الحرية الشخصية، وتعريض التفاعلات الخاصة (بين عاملة مطعم ما ورئيسها الفاسق على سبيل المثال) للتدقيق المدني. فيما يرتبط بمكان العمل، فإنَّ هذا يعني تعطيل التمايز الذي ترجعه هانا آرنت إلى الإغريق القدماء.[81] تميل الأسرة (مثل «أويكوس» (*oikos*) التي تعني سكان البيت أو وحدة اجتماعية في اليونانية، أو الاقتصاد، حيث تُلبَّى الاحتياجات اللازمة للبقاء على قيد الحياة) إلى أن تكون خاصة وغير حرة إلى حدٍّ ما؛ إما أنَّ نعمل أو نموت. فقط عندما يؤمَّن هذا البقاء الاقتصادي يمكننا الدخول بحرية في الحياة العامة والتعبير عما يجول في أذهاننا بثقة، إذ إنَّ الرفاه المادي المضمون يعزز الكلام الصريح. ولكن لا تتوافر هذه الثقة الاجتماعية في عصر الهشاشة والتفاوتات الرادعة في السلطة داخل الوحدة الاجتماعية. معظم الناس لا يستطيعون التحدث بصراحة في مكان العمل أو خارجه، وتبقى معظم الأمور خاصة، سيَّما في تلك المواجهات التي تنطوي على العبودية الفظيعة. نحن ممنوعون من مشاركة خبراتنا الجماعية بأي شكل، ما يؤدي إلى إرهاق المجال العام وانسحاب الوحدة الاجتماعية من عالم النقاش المشروع، وكل ذلك أمام أعين القانون.

مكتبة سُر مَن قرأ

ألم يحن الوقت لزعزعة صيغة آرنت عبر إشعال نور الحوار العام في عالم العمل المظلم حيث يشاع حدوث عدد لا يحصى من المآسي؟ من شأن البيروقراطيات الراديكالية أن تعكس نظرة مراقبة الدولة كما

هي في الوقت الحاضر (حيث يراقب الأقوياءُ المحرومين)، لتعرِّض الوحدة الاجتماعية الخاصة للمساءلة الديمقراطية والمسؤولية الجماعية بدلاً من ذلك. وما الذي يمكن أن يكون أكثر إنسانية من ذلك؟

الفصل الخامس

لا مزيد من الأصدقاء المقرَّبين

يعدُّ فيلم «حيز المكتب» (Office Space) الذي أخرجه مايك جودج في عام 1999 رهيبًا في كثير من النواحي،[1] فحبكته ليست متماسكة، وقصته غير مكتملة، ويعتمد على قوالب نمطية غير دقيقة. بناءً على ذلك، تسهل معرفة سبب حب معظم المشاهدين (بمن فيهم أنا) للجزء الذي تخبر فيه شخصية جينيفر أنيستون، خادمةُ مطعم الوجبات السريعة جوانا، رئيسَها المتعجرف أن يمارس الجنس مع نفسه.

تبدأ القصة قبل أسابيع؛ كم شارة شخصية ودبوسًا بالضبط يجب أن تعلِّق جوانا على زي مطعم «تشوكشكي» (Chotchkie) الذي ترتديه؟ تنص سياسة الشركة على وجوب وضع ما لا يقل عن خمس عشرة قطعة منها، وجوانا تمتثل لذلك، إلَّا أنَّ مشرفها (ستان) ليس سعيدًا، فهو يريد من جوانا أن تبذل قُصَارَى جهدها وتتبنى روح الفكرة. انظر على سبيل المثال إلى زميلها براين الذي يضع سبعة وثلاثين قطعة و«ابتسامة رائعة». بالتأكيد قد يكون

الحد الأدنى خمس عشرة قطعة، لكنَّ الموظفين الرائعين «يختارون وضع المزيد، ونحن نشجع ذلك». وفي نهاية المطاف، يدخل ستان في صلب موضوعه، فهو يريد ببساطة أن تعبِّر جوانا عن نفسها، وتسمح للعملاء برؤية شخصيتها المتوهجة. تومئ بعد ذلك برأسها موافقة على ما قاله ستان، ولكن بعد أسابيع من المضايقات، تنفجر جوانا أخيرًا:

جوانا: أتعلم ماذا يا ستان؟ إذا كنت تريدني أن أرتدي 37 شارة ودبوس مثل ولدك الجميل هناك، برايان، لماذا لا تجعل الحد الأدنى 37 قطعة؟

ستان: حسناً، أتذكر أنك قلتِ إنَّك تريدين التعبير عن نفسك!

جوانا: أتعلم ماذا؟ أريد أن أعبر عن نفسي، حسناً. [ترفع إصبعها الأوسط في وجه ستان فيرفع يديه كما لو أنَّ جوانا توجه بندقية نحوه]. هذا هو شعاري، جيد؟ وهكذا أعبر عن نفسي [ثم ترفع إصبعها الأوسط في وجه العملاء الذين يرتعدون بالمثل من السلاح الهجومي، ويبدأ الأطفال في البكاء].

تسلسل الأحداث هنا يرضي المتابع في فيلم يبدو مقززًا لأنَّ خيال «المغادرة» يوفى به جيدًا؛ حيث تعدُّ أفكار الرحيل المفاجئ أساسية لكيفية تعاملنا عقليًا مع العمل في الاقتصادات المحتضرة في الغرب. لا يرتبط الأمر بالمغادرة الفعلية بالطبع، بل ببساطة بإمكانية حدوثها في لفتة رمزية مهما كان ذلك بعيدًا وغير واقعي.[2] المنطق الداخلي واضح: لا يمكنني تحمل هذا العمل الفظيع إلا

إذا كان طريق الهروب المفاجئ والمتطرف يمكن تخيله نظريًا في الأقل.

ربما تكون الرغبة شائعة اليوم لأن (أ) «ممتصات الصدمات» التقليدية بين العمال ووظائفهم (أي النقابات ومجالس العمال والعقود الجماعية، وما إلى ذلك) قد ضعفت إلى حدٍّ بعيد، و(ب) في ثقافتنا الحالية المهووسة بالعمل، يُعرَّف الفرد بناءً على عمله الذي يكسب به لقمة عيشه. ونتيجة لذلك، يتسلل ذلك إلى جميع جوانب حياتنا لنصبح في النهاية وظائفَنا، وفي حين اعتاد عامل المصنع على ترك عمله في المصنع عند المغادرة، فإنَّ الطبقة العاملة ما بعد الصناعية تعيش مع عملها على مدار الساعة. كما أنَّ متطلبات عملهم تصبح شخصية بشكل مؤلم، حيث يتجلى التغيير عبر أصحاب العمل الذين لا يريدون وقت العمل الخاص بك فحسب، بل الروح أو «الشعار» أيضًا، كما يوضح فيلم «حيز المكتب» بشكل ساخر.

ربما يعتقد المرء أن هذا الجو الخانق للعمل، حيث يحيط بك القلق من جميع الجوانب، قد يعزز موقف الاستسلام والهزيمة. وبما أنه لم يعد يوجد أي «مَخرج»، فإنَّ كل المقاومة غير مجدية، لكنَّ عملية التكييف الأيديولوجي نادرًا ما تكتمل، فهي تعمل عبر بنية فضفاضة ومجزَّأة بدلًا من قوة متجانسة. فضلًا عن ذلك، فقد مُنحنا ما يكفي من القوة -طغيان الاختيار- للاعتراف بمأزقنا بشكل مؤلم. لذلك فإنَّ هذا الشعور الخانق بالشمولية يمكن أن يحطم أيَّ

أمل في الخلاص، كما لو أنَّ العمل أصبح سجنًا وجوديًا لا نهاية له ولا يمكن الهروب منه إلا عبر التصرفات الجامحة اليائسة.

يصوِّر المشهد في فيلم «حيز المكتب» عدم الوضوح في ثنائية الرسمية وغير الرسمية التي أركز عليها في هذا الكتاب، حيث تُحدَّد جميع صفات الموظف التي يجب أن تكون شخصية وتجري معايرتها مقابل بعض المقاييس التي لا ترحم إلى حدٍّ ما، ولكن هنا تكمن مفارقة نزع الرسمية، إذ لا يمكن لأصحاب العمل إلزام العمال تعاقديًا بالشعور بطريقة معينة لأنَّ عقيدة «الاختيار» ستختفي، وهي من أساسات الرأسمالية؛ ليست الشارات التي تضعها جوانا مفيدةً للشركة إلا إذا اختارت التعبير عن ذلك بحرية، ولكن في الواقع لا خيار لديها، حيث إنها تتعرَّض للضغط من رئيسها. لكن هذا التوتر بين الذات والغير يكشف عن نقطة ضعف عقيدة «حرية الاختيار» الضرورية للاقتصاد الكلاسيكي الجديد. من ناحية، يتطلَّب الأمر من الناس التعبير عن إرادتهم الحرة دون إكراه، إذ لا يمكن استغلالهم قانونًا بطريقة أخرى (لأنَّ ذلك سيصبح عبودية). ومن ناحية أخرى، يوجد العمال الذين يخشون العواقب الاقتصادية الوخيمة إذا قالوا «لا». يمكننا أن نسمي ذلك الفاشيةَ المصغَّرة للاختيار، التي تتخلل الآن الرأسمالية الجديدة، وعادة ما تكون محصورة في معجم الحرية الشخصية.

ولكن أليس الفرد الأناني المفترَض في قلب الأساطير النيوليبرالية مختلفًا تمامًا عن صورة الفرد المهزوم الذي نراه في شخصية جوانا؟

نعم، ولكن حدث تحول مهم في هذا الصدد، ففي دراسته المؤثرة لعام 1962 عن «الفردية التملكية»، يتتبع سي بي ماكفيرسون ملامح هذه الشخصية التي ورثناها كما هي عبر التقاليد الفلسفية الليبرالية، ثم صقلها فيما بعد الاقتصاديون والقانونيون النيوكلاسيكيون:

> صفتها التملكية موجودة في مفهومها للفرد باعتباره مالكًا أساسيًا لشخصه أو قدراته دون أن يكون للمجتمع أيُّ شيء منها. لم يُنظر إلى الفرد على أنه كيان أخلاقي كامل، ولا جزء من كلٍّ اجتماعي أكبر، بل كمالكٍ لنفسه.[3]

هذه الشخصية نهمة وترفض الالتزام بالروابط الدائمة التي تضمن عالمنا الأخلاقي والاجتماعي. ومن هذا المنظور، يكون الآخرون إما نُقَط انطلاق مفيدة أو عقبة أمام التحسين الذاتي الاقتصادي. تتبنى قطاعات كبيرة من الاقتصاد السائد هذه الصورة للإنسان، وتطور مفاهيم نظرية رأس المال البشري وتحليل الفرص وتكاليف المعاملات ونظرية المدير والوكالة والمخاطر الأخلاقية، وما إلى ذلك. علمًا بأنَّ زيارة سريعة إلى الحيِّ المصرفي في لندن أو نيويورك توضح لنا ما يبدو عليه هذا المثل الأعلى العنيد عندما يتجسَّد في العالم الحقيقي.

ومع ذلك، فقد تغير شيء في هذا الصدد، فحين تُرجمت الصورة الهزلية لـ«لإنسان الاقتصادي» إلى قواعد ملموسة للرأسمالية النيوليبرالية على مدى عدة أجيال، تجسَّد تدريجيًّا نوعٌ مختلف من الأشخاص يمكن أن نطلق عليه فردانية «الرجل الفقير». بالطبع ما

يزال من المفترض أن يكون الفرد تملكيًّا ويسترشد فقط بالمصلحة الذاتية، ولكن في الواقع، أصبح الفاعل الآن مفعولًا أيضًا، أي شخصًا تسيطر عليه باستمرار مؤسسات قوية. ومن باب التأكيد، ما يزال التركيز الرسمي على الأشخاص الذين يسعون إلى امتلاك الأشياء والآخرين، لكنهم في الواقع مُستَلَبون، ويدفعون إيجارات غير معقولة من أجل العيش والعمل، ويُحكم عليهم بلا رحمة (على سبيل المثال، عبر تقييمات العملاء وتقييمات الطلاب، وما إلى ذلك)، فضلًا عن أنَّهم يتعرضون للاستفزاز في هذه العملية.

أُمَّة محطَّمة تستيقظ

هل تمثل تصرفات جوانا مستقبل المقاومة؟ كلا، فإنَّ رفع إصبعك الأوسط في وجه رئيسك في العمل والخروج بغضب من الغرفة لن يوقف تطبيقَ نظام «أوبر» الذي يتكشَّف حاليًا في مكان العمل ولا فاشيةَ الاختيار المصغَّرة التي تحاول احتجازنا. تتجلى الطريقة الوحيدة لمواجهة الضغط الرهيب للألفة النقدية في العمل الجماعي بالطبع، فبخلاف الفردانية المتمردة لجوانا، التي لا شكَّ في أنَّها ممتعة ومسلية للمشاهدة، يعدُّ التضامن الراديكالي رماديًا ودقيقًا وغير متصل إلى حدٍّ بعيد بالشخصيات الفردية المعنية. وهذا ما يجعل الرأسمالية خائفة جدًا منه، إذ لا توجد اضطرابات عصبية فردية للتمسك بها.

ثمَّة نوع جديد من التضامن آخذ في الظهور، وتسعى الشركات

الكبرى إلى سحقه. في الآونة الأخيرة، فاز اثنان من سائقي «أوبر» في المملكة المتحدة بدعوى قضائية في محكمة التوظيف البريطانية بدعم من نقابة العمال المستقلة لبريطانيا العظمى، حيث ادَّعيا أنَّ سائقي لندن البالغ عددهم 30 ألفًا صُنِّفوا بشكل خاطئ. وافقت هيئة المحكمة على القرار، الذي استأنفته «أوبر»،[4] وفي الاستئناف، وُجد المستأنِف، «أوبر بريطانيا» (Uber Britannia)، مسؤولاً مرة أخرى:

> تجلَّى واقع الحال في أنَّ السائقين دُمجوا في أعمال «أوبر» لتقديم خدمات النقل، مع مراعاة الترتيبات والضوابط التي تشير إلى الابتعاد عن عملهم في الأعمال التجارية على حسابهم الخاص في علاقة تعاقدية مباشرة مع الراكب في كل مرة يقبلون فيها رحلة.[5]

في حين أنَّ الحُكم لم يغير من الناحية الفنية وضعهَم كعاملين لحسابهم الخاص، لا يعني ذلك أنَّ الشركة يجب أن تدفع لسائقيها الحدَّ الأدنى للأجور وتحدد لهم أيامًا للعطلات. ولكن استأنفت «أوبر» القرار مجدَّدًا، إذ إنَّها لا يمكن أن تستسلم بهذه السهولة.

إنَّ الدعوى الجماعية ضد شركة «أوبر» التي تمثِّل 385 ألف سائق في كاليفورنيا وماساتشوستس في عام 2016 تقدم مثالًا جيدًا آخر على العمال الذين يحاولون نزع الطابع الفردي عن وظائفهم، حيث ادَّعى السائقون أنَّ تصنيفهم «كمتعاقدين فرديين» كان تصنيفًا خاطئًا. وهم ليسوا «شركاء سائقين» مستقلين (كما تسميهم الشركة) لأنَّهم يتصفون بجميع صفات الموظفين العاديين، إلَّا عندما يرتبط

الأمر بالأجور والعطلات. فضلًا عن ذلك، يواجه السائقون قدرًا كبيرًا من التحكم الإداري عبر خوارزمياتٍ منظمة للتطبيق مصممة لاستغلال الفترات المزدحمة (أي إبقاء السائقين على الطريق)، علمًا بأنَّ هذا المستوى من التأثير يجب أن يكون حاضرًا فقط في حالة وجود علاقة عمل ملزمة، وهو معيارٌ رئيسٌ في قانون العمل. وعلى حدِّ تعبير تقرير نقدي صدر مؤخرًّا، فإنَّ «الدور الذي أعلنته أوبر بنفسها كوسيط رابط يتناقض مع هياكل التوظيف والتسلسلات الهرمية المهمة التي تظهر عبر تصميم البرامج والواجهات».[6]

سيضطر عملاق «مشاركة الرحلات» إلى دفع تعويضات ضخمة إذا خسر القضية، لذلك عرضت «أوبر» في عام 2016 تسوية بقيمة 100 مليون دولار أمريكي لإنهاء الدعوى القضائية.[7] وشمل ذلك ضمانًا بقيمة 84 مليون دولار أمريكي مقدَّمًا و16 مليون دولار أمريكي إضافية مشروطة بأرباح الشركة المستقبلية. لم يتردَّد السائقون وممثلوهم في قبول العرض، إلَّا أنَّ القاضي تشن الذي يشرف على القضية رفض التسوية في أغسطس 2016 باعتبارها غير عادلة أبدًا،[8] فمع مراعاة الإعفاء النقدي وغير النقدي، تُنتج التسوية المقترحة «أقلَّ من 5 ٪ من إجمالي قيمة الحكم لجميع المطالبات المتخلَّى عنها».[9] وقُدِّرت القيمة الإجمالية بنحو 854 مليون دولار.

سرعان ما أدركت «أوبر» أن سائقيها وجدوا ثغرة في درع رأسمالية المنصات، ألا وهي التكاتف معًا وتحدي الشركة جماعيًا في

المحكمة، بدلاً من تحديها كأفراد معزولين في القطاع الخاص. ولحلِّ التمرد مؤقتًا، وزَّعت الشركة «اتفاقية شريك سائق» جديدة في عام 2015.[10] بدت تلك الاتفاقية كعقد عمل بأي اسم آخر بالطبع، ولكنها ليست كذلك من الناحية القانونية، حيث إنَّها هدفت إلى إعادة إضفاء الطابع الفردي على العمال ومنعهم من متابعة المقاضاة الجماعية ضدَّ الشركة. فضلًا عن ذلك، يجب على السائقين اللجوء إلى «عملية تسوية المنازعات الخاصة» في حالة حدوث أي خلاف في المستقبل:[11]

15 , 3 هام: يتطلب منك حكم التحكيم هذا حلَّ أيِّ مطالبة قد تكون لديك ضدَّ الشركة أو «أوبر» على أساس فردي. . . باستثناء ما هو منصوص عليه أدناه، يمنعك هذا الحكم من رفع أي دعوى جماعية أو تمثيلية ضد الشركة أو «أوبر».

ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، على النحو الذي يحدده المحكم بناءً على الظروف المعروضة، يُطلب منك اقتسام تكلفة أي تحكيم مع الشركة.[12]

في وقت كتابة هذا التقرير، ما يزال يتعين على جميع الموظفين التوقيع على الاتفاقية، والتي ستكون مشكلة من الناحية القانونية لولا شرط الانسحاب فيما يرتبط باتفاقية التحكيم. ولكن يجب على الشركاء السائقين إرسال بريد إلكتروني شخصي بأسلوب فردي حقيقي (إلى optout@uber.com) يوضح اسمهم ورغبتهم الفردية في عدم الاشتراك في البند 15 , 3.[13] لا يوجد أي «دفع»

نفسي لمساعدة السائقين على اتخاذ الخيار «الصحيح» وعدم إرسال البريد الإلكتروني، حيث قال شانون ليس ريوردان، المحامي الذي يمثل السائقين في الدعوى: «نعتقد أن هذه محاولة غير قانونية من جهة أوبر للاستيلاء على دور المحكمة الآن في الإشراف على عملية تحديد المشمولين في التصنيف».[14]

حرب المدوَّنات

إنَّ جهود «أوبر» لتقويض قدرة العمال على التعامل معها جماعيًا تجسد روح نزع الرسمية في الاقتصاد بشكل مثالي، إذ تفضِّل الشركة التعامل مع كل سائق على حدة على أساس شخصي. هذا ليس تطورًا جديدًا في «أوبر»، فعندما نشرت سوزان فاولر مدونة في فبراير 2017 تصف عامها كمهندسة في الشركة، اكتسبنا نظرة نادرة حول ما يشبه العمل في بيئة تجسد الفردية الجامحة:

> في أول يوم رسمي لي في الفريق، أرسل لي مديري الجديد سلسلة من الرسائل عبر تطبيق دردشة الشركة. قال إنَّه كان في علاقة مفتوحة، وكانت صديقته تواجه وقتًا سهلاً في العثور على شركاء جدد، في حين أنَّه لم يكن قادرًا على ذلك... وكان يبحث عن نساء تمارسن الجنس معه. كان من الواضح أنه يحاول إقناعي بممارسة الجنس معه، وكان ذلك مستحيلًا بشكل واضح، لذا أخذت على الفور لقطات شاشة لرسائل الدردشة وأبلغت قسم الموارد البشرية بذلك.[15]

تصف فاولر مغادرتها الفريق بعد ذلك وانضمامها إلى فريق آخر، لكنَّ الثقافة التي وجدتها هناك كانت سيئة أيضًا، حيث كان المديرون يستهينون ببعضهم البعض ويتنافسون في الهيمنة. وبعد أن تلقَّت فاولر تلميحًا من موظفين آخرين، تقدَّمت بطلب لنقلها إلى قسم أقل عدائية في المنظمة، إلَّا أنَّه أُعلمت بعد ذلك بأن نقلها «محظور» لأنَّها «واجهت مشكلات أداء غير موثَّقة».[16] غير موثقة!؟ لقد كان أداؤها الرسمي ممتازًا. استمرت في الضغط على الإدارة للحصول على مزيد من المعلومات حتى اعترف رئيسها أخيرًا بأنَّ «مشكلات الأداء ليست دائمًا شيئًا له علاقة بالعمل، ولكن في بعض الأحيان يمكن أن ترتبط بأشياء خارج العمل أو حياتك الشخصية».[17] للأسف، ساءت الأمور بعد ذلك، واستقالت فاولر.[18]

أثارت القصة الكثير من الجدل عند انتشارها، حيث قال البعض إنَّ ذلك دفع الرئيسَ التنفيذي ترافيس كالانيك إلى الاستقالة. من الواضح أنَّ بيئة الشركة كانت سيئة على معظم المستويات، ولكن بالرغم من تباين وجهات النظر حول هذا الموضوع، طرحت مجلة «ويرد» (Wired) السؤال الأكثر وضوحًا: لماذا لا يقاضي المزيدُ من العمال «أوبر»؟[19] اكتُشف السبب بعد التحدث إلى الموظفين في الشركة، حيث يُلزم عقدُ العمل بتسوية جميع المظالم بشكل خاص من قبل المحكِّمين بدلاً من المحكمة وهيئة المحلفين.

بالرغم من وجود هذه البنودِ المربكة للصناعة والانخفاضِ الكبير في عضوية النقابات في معظم الاقتصادات الغربية، بدأت

نقابات العمال البديلة في التأثير. فعلى سبيل المثال، نما في المملكة المتحدة اتحادُ العمال المستقلين في بريطانيا العظمى بشكل كبير، حيث يمثلون عمال البريد السريع والمتعاقدين المستقلين. أمَّا في الولايات المتحدة الأمريكية، فحققت مجموعات مثل تحالف سائقي سيارات الأجرة في نيويورك أيضًا تقدمًا في تنظيم سائقي «أوبر» في نيويورك البالغ عددهم 45 ألف، مع جعل الحد الأدنى للأجور القضيةَ المركزية، لأن «صلب الموضوع يتلخَّص في أنَّ أوبر تدمر العمل بدوام كامل وتستبدله بدوام جزئي زهيد الأجر»، وفقًا لمتحدث باسم العمال.[20]

ما مدى فعالية هذه النقابات العمالية؟

في تحليل إدراكي لعمال «ديليفيرو» الذين يقاتلون من أجل صفقة أفضل، وجد جيمي وودكوك أنهم كانوا حاسمين واستخدموا مجموعة متنوعة من التكتيكات المبتكرة.[21] في عام 2016، غيرت «ديليفيرو» سياستها المتمثلة في دفع جنيه إسترليني واحد للسائقين مقابل كل عملية توصيل و7 جنيهات إسترلينية في الساعة إلى معدَّل ثابتٍ قدره 3,75 جنيه إسترليني لكل عملية توصيل. كانت تلك القشة التي قصمت ظهر البعير، فبعدها بدأ العمال في التمرد، وقد مكَّنهم هيكلُ الشركة ذاتُه من العمل الجماعي. في حين أنَّ الشركاء السائقين في «أوبر» قد لا يلتقون أبدًا، تعمل «ديليفيرو» في مناطق محدَّدة وتعيِّن نقاط انتظار للسائقين بالقرب من المناطق المزدحمة. وهنا يتواصل السائقون حتمًا مع بعضهم البعض، و«في الفترات

الأكثر هدوءًا، ينتظر السائقون ويتحدثون معًا، ما يتيح الفرصة لبدء التنظيم الجماعي».[22] تطورت هذه المحادثات غير الرسمية إلى حركة واعية، ففي أغسطس 2016، اجتمع السائقون خارج مقر «ديليفرو» في لندن للتعبير عن استيائهم. وبعد أن أعلنوا عزمهم اتخاذ مزيد من الإجراءات، تراجعت الشركة وتخلَّت عن السياسة الجديدة.[23]

إنَّ فعل التنظيم الجماعي المنطوي على النقابية المرنة للشوارع منحَ السائقينَ القدرة على الاحتجاج علنًا. يعدُّ ذلك مهمًّا لأنَّهم كانوا قادرين بعد ذلك على تقديم الشكوى في نمط عام يعزز وضوح القضايا الرئيسة. في معظم الأحيان، لا يُسجَّل هؤلاء العمال حتى في الشركة، فما بالك بأي جهة أخرى، لكنَّهم أصبحوا الآن «مرئيين للغاية في الخارج، ومنَّظمين معًا، وغاضبين».[24] فضلًا عن ذلك، وصلت وسائل الإعلام والصحافة أيضًا، حيث وُجِّه ضوء ساطع إلى «الصندوق الأسود» لاقتصاد العمل الحر حتَّى يتمكَّن الجميعُ من رؤية ما يحدث فعلًا. تعارض ذلك مع الروح المركزية لرأسمالية المنصات وحبِّها للعلاقات الاقتصادية السرية وغير الرسمية، لأنَّ ما كان من المفترض أن يكون اتفاقًا غير رسمي دُفع بشكل غير رسمي إلى المجال العام حيث تجمَّع حشدٌ من العمال خارج المكتب الرئيس للشركة.[25]

من ناحية أخرى، فإنَّ المواجهة بين شركة الطيران الاقتصادية «ريان إير» (Ryanair) وطياريها العاملين لحسابهم الخاص في عام

2017 تُظهر أيضًا قوَّة نقابات العمال البديلة في اتخاذ الإجراءات. استمرت الشركة لسنوات برفض التفاوض بقوة مع النقابات العمالية أو حتى الاعتراف بها، ولم يتغير موقفها عندما شكَّل الطيارون الساخطون مجموعة «طياري ريان إير» (Ryanair Pilot) للتعبير عن مظالمهم. استمرَّ ذلك حتَّى زاد تهديدُ التمرد بإلحاق الضرر بأعمال الشركة، فهل كان من قبيل المصادفة، على سبيل المثال، أنَّ الطيارين قرَّروا أخذ إجازتهم السنوية في الوقت نفسه وترك الشركة دون طيارين خلال فترة مزدحمة؟ بعد الكثير من الضغط، بما في ذلك من العمال الآخرين، اعترف الرئيس التنفيذي مايكل أوليري على مضض بمجموعة «طياري ريان إير».[26]

ولكن ما تزال توجد عقبة رئيسة أمام العمال الذين يسعون إلى تحدي تطبيق نظام «أوبر»، أي الانفصال الكبير بين مصالحهم (كما عبَّرت عنها نقابة العمال المستقلة في بريطانيا العظمى على سبيل المثال) ومصالح الموظفين في المهن التي تهدِّدها رأسمالية المنصات. في لندن على سبيل المثال، تعدُّ جمعية سائقي سيارات الأجرة المرخَّصة معادية إلى حدٍّ ما لسائقي «أوبر» وممثليهم، فإذا تمكنت كلتا النقابتين من إيجاد أرضية مشتركة لتشكيل جبهة موحدة، ستمثِّلان خصمًا قويًا. بالطبع يمثِّل العميلُ المنغِّصَ الوحيد، فعندما رفضت هيئة النقل في لندن إعادة إصدار رخصة تشغيل «أوبر» في لندن في عام 2017، وقَّع ما يزيد عن 400 ألف شخص على عريضة لإلغاء القرار. وبلك فإنَّ أيَّ محاولة لتجنيد عملاء «أوبر»

و«لايفت» و«ديليفيرو» لهذه القضية قد تكون مَهمَّة صعبة. تخيَّل ما يمكن تحقيقه لو وُفِّقَ بين أصحاب المصلحة الثلاثة الأساسيين (أي العمال وفق نظام أوبر، والعمال الآخرين المهدَّدين، وعملاء نظام أوبر) حتى ولو بأبسط شكل ممكن.

ربما لا تريد الروبوتات وظيفتك

إذا كان بناءُ التضامن أوَّلَ نقطة انطلاق حين يرتبط الأمر بمعارضة نزع الرسمية في المؤسسة النيوليبرالية وحولها، فمن المحتمل أن تكون المهارة والمعرفة الهدفين التاليين. يبدو ذلك واضحًا بشكل خاص في ضوء تقدُّم التقنيات الرقمية، حيث انتشر الكثير من الحديث عن مستقبل البطالة الوشيك الذي ستجلبه الأتمتة المحوسبة قريبًا. ولكن بالرغم من الانتشار السريع للذكاء الاصطناعي والروبوتات والتعلُّم الآلي، فمن المستغرب أنَّ المزيد من الوظائف لم تختفِ. في الواقع، ما تزال معدَّلات البطالة في معظم أنحاء العالم الغربي منخفضة نسبيًا، وثمَّة سبب وجيه لذلك. تسترشد الأتمتة بالقوى الاجتماعية والاقتصادية (مثل الطاقة) بدلاً من خصائصها الذاتية، وعلى سبيل المثال، لا تعتقد العديد من الشركات أنَّ الأمر يستحق أتمتةَ وظائف معيَّنة (مثل التنظيف وقيادة سيارات الأجرة، وما إلى ذلك) لأنَّ العمالة البشرية المتاحة رخيصة فعلًا. أمَّا «أوبر» فلم تبدأ في التفكير بجدية في تكنولوجيا القيادة الذاتية إلَّا بعد أن بدأ «الشركاء السائقون» في الانضمام إلى النقابات والتسبُّب في مشكلات للشركة.[27] وفي بعض الوظائف

الأخرى، لا يمكن ببساطة الاستغناء عن بعض المدخلات البشرية؛ كمراكزَ الاتصال على سبيل المثال. في الثمانينيات، كان من المتوقَّع التخلُّص من معظم الوظائف في قطاع الخدمات،[28] ولكن اليوم، يعمل الملايين في مراكز الاتصال، إلَّا أنَّ العنصر البشري الذي بقي لم يكن مستقرًّا ولا يستخدم مهاراته ويتقاضى أجورًا زهيدة.

حتى لو أنَّ الأتمتة لن تلغي العمل بالضرورة، فإنَّها تؤطر بشكل كبير نزع الرسمية في الوظائف، ويتضمن ذلك ثلاث خطوات.

أولاً، تفصل الرقمنة العاملَ عن مجموعة المهارات المطلوبة لأداء الوظيفة، ولكنَّها لا تلغي تمامًا الحاجة إلى بعض المكونات البشرية في حدِّ ذاتها.

ثانيًا، لأنَّ الوظائف الآن تنطوي على قدر أقلَّ من الخبرة وتدفع أجورًا أقلَّ (لأنَّ أي شخص يستطيع أن يفعل ذلك)، فإنَّ استخدام العمالة المؤقتة والعقود عند الطلب يمثِّل خيارًا سهلًا لأصحاب العمل. كما أشرنا في الفصول السابقة، فإنَّ هذا يقلِّل بشكل كبير من احتراف المهنة ويجعل «تقوية العلاقة» مع المدير أكثر أهمية مما ينبغي.

ثالثًا، تصبح الصفات المتبقية للدور الوظيفي ذات طبيعة اجتماعية وذاتية للغاية، فعلى سبيل المثال، يدرك كبار المديرين في مركز الاتصال أنَّ أي شخص تقريبًا يمكنه أداء الجانب الفني من الوظيفة. لذلك يتحوَّل انتباههم إلى الصفات الشخصية للقوى العاملة: طبع الفرد وحماسه ومودته الاجتماعية، علمًا بأنَّ هذه

التقييمات غالبًا ما تصاغ بعبارات أخلاقية جدًا؛ هل هو أو هي الشخص «المناسب» لهذا الدور؟[29]

في دراستهما الرائعة لإدارة مركز الاتصال في المملكة المتحدة، وجد جورج كالاهان وبول طومسون أنَّ أداء الموظفين لم يُقَس فقط من حيث عدد المكالمات التي تعاملوا معها أو مدى جودتها، بل أيضًا من حيث نوع الشخصية التي أظهروها، حيث كانت تعدُّ مؤشِّرًا مهمًّا على التميُّز في خدمة العملاء.[30] أعطى ذلك بيئةَ العمل مزاجًا ذاتيًا للغاية وغير مؤكد، حيث إنَّ شيئًا مثل «الطبع» يصعب قياسه بأي طريقة موضوعية ومحايدة؛ سيظهر التحيز الشخصي هنا، فانظر فقط إلى ما قاله أحد المديرين لفريقه:

> قد لا يكون بعض الأشخاص سريعين في ضغط أزرار لوحة المفاتيح، ما يجعلهم يكافحون في تحقيق متوسط وقت التعامل مع المكالمات مقارنةً بمجموعة أقرانهم، ولكن يمكننا إيجاد حلٍّ لهذا الأمر... خدمة العملاء؛ تلك ليست مهارةً، بل صفة فيك. إنها طبعك تجاه خدمة العملاء، أي موقفك الإيجابي تجاه العمل والاستمتاع بما تفعله.[31]

لوحظ الاتجاه نفسه في مهن أخرى، بما فيها الطيارون والمحامون. فعلى سبيل المثال، لا تدمر الأتمتةُ عملَ المحامين المبتدئين، ولكنها تعمل بنشاط على إضعاف مهنية هذا العمل، فعندما يتمكَّن الحاسوب من معالجة المستندات القانونية والتحقق منها، يجري التعاقد من الباطن مع العنصر البشري المتبقي لجيش من «الأشخاص» الذين يتقاضون

أجورًا منخفضة ويضطرون إلى الاعتماد على وقتهم ومواردهم لإنجاز المهمة، حالهم كحال سائقي «أوبر».

يوضح روبرت بروكس ذلك في دراسته للمحامين المستقلين في الولايات المتحدة الأمريكية،[32] حيث كان الجزء الأكبر من سير عمل المحاميين المبتدئين غير متطلب للمهارة وشبه مؤتمَت على مدار السنوات القليلة الماضية، خاصة المهام المتكررة مثل «مراجعة المستندات». تقول إحدى العاملات المؤقتات اللواتي تدربن لسنوات لدخول المهنة إنَّها كانت في الأساس «موظفة إدخال بيانات ممجَّدة».[33] إنَّ التوتر الذي لاحظناه في فصول هذا الكتاب واضحٌ هنا أيضًا، فمن ناحية، كانت الوظيفة ميكانيكية ومرشَّدة للغاية، إذ إنَّ الدفع بالساعة يعني احتساب كلِّ جزء من يوم العمل. ولكن من ناحية أخرى، ثمَّة حاجة إلى قدر كبير من العمل غير مدفوع الأجر أو العمل التحضيري خارج ساعات العمل الرسمية، مع ظهور اقتصاد غير رسمي ومعقَّد وراء الكواليس نتيجة لذلك. كما اختلطت في المكتب هياكلُ السلطة الصارمة مع غير الرسمية العادية: «حسنًا، جميعنا نرتدي البدلات الرسمية في اليوم الأول... ولكن بعد ذلك، كما تعلمون، نأتي بملابس أكثر اعتيادية»،[34] ثم تبدأ الإساءة بعد ذلك. يتذكر أحد العمال المؤقتين شريكًا أعلى منصبًا يقتحم مكتبه ويصرخ: «أيها الناس في حفرة الفئران هذه!»[35] ولم يكن أمام العمال خيار سوى تقبُّل الإهانة.

يعدُّ التقليل من شأن المهارة في الحقيقة مجرَّد انعكاس لعلاقات

القوة غير المتكافئة التي تسود في أي حالة عمل أو قطاع معيَّن، ولا علاقة لها بالابتكار التقني أو مسيرة التقدم الحتمية. وبالتالي، لمواجهة نزع الرسمية الذي يمكن أن يولده نظامٌ شبهُ مؤتمَت، يجب رعاية المهارة وحمايتها بين القوى العاملة. من بين سبل تحقيق ذلك جعلُ الوظائف غير مستحقة للأتمتة من وجهة نظر صاحب العمل، ليس من حيث الأجور الرخيصة، بل من حيث الصراع الذي تثيره مثل هذه المبادرة. يعيدنا ذلك إلى فكرة التضامن، ومن الأمثلة على ذلك خدمة قطار الأنفاق في لندن أو «المترو»، حيث يُضرب الاتحاد الوطني لعمال السكك الحديدية والملاحة والنقل (RMT) بشكل متكرر، ما يؤدي إلى توقُّف المترو ويخلق الفوضى في المدينة. لطالما وعد المسؤولون بأتمتة النظام نتيجة لذلك (باستخدام تقنية التشغيل الآلي للقطارات)،[36] ولكن بالنظر إلى قوة الاتحاد وموقفه التفاوضي الذي لا يقهر، فإن الاضطرابات التي ستترتب على ذلك تفوق بوضوح الفوائد طويلة الأجل لمثل هذه المبادرة، في الأقل في الوقت الحالي.

لا أعني بأيِّ شيءٍ أقوله دعوةً مناهضة للتقدم تطلب من العمال تحطيم الآلات، فالتكنولوجيا رائعة، ولكن دعونا نناقش وجهة نظر العمال مرة أخرى. إذا أرادت الروبوتات والذكاء الاصطناعي القضاء على جميع الوظائف، فنحن نطالب حقًا بمدينة فخمة من الترفيه واللعب. ومع ذلك، إذا كانت مؤسسة العمل ستبقى في «عصر الآلة الثاني»، فلا ينبغي أن تكون مسألة التقييم حكرًا

على أصحاب العمل (على سبيل المثال، هل هذه الوظيفة أو تلك تستحق التشغيل الآلي؟). يجب أن يكون العمال أيضًا قادرين على تحديد ما إذا كان العمل يستحق الأتمتة، من حيث الأمن الاقتصادي الذي يوفره والظروف التي يُنجَز في ظلها والتمتع الإبداعي الذي يتيحه. ولكي يحدث هذا، سيتعين علينا أن نتجاوز مجتمعًا يعتمد فقط على فردية السوق وإمبراطورية المال، مع ظهور سياسات مثل الدخل الأساسي الشامل، إلى جانب ضرورة الإصلاح الجذري للتكنولوجيا.

ولادة الوحش

يجب الآن وضع التضامن والمهارة على خلفية أوسع للدولة والقانون والبيروقراطية الإدارية، من حيث الحكم السياسي وأماكن العمل الفردية، فعندما استخدمت تجارب «السوق الحرة» لإعادة بناء المجتمع كليًّا، كانت إلى حدٍّ بعيد كارثة اجتماعية واقتصادية. وُثِّقت تفاصيل ذلك في مكان آخر، ولن أكررها هنا.[37]

ولكن فيما يرتبط بموضوع اهتمامنا، اكتشفنا أنَّ الرسمية القانونية الهايكية تعمل مثل ستار دخاني يخفي مجالًا متناميًا من القطاع الخاص غير الرسمي في الاقتصاد، إذ يمتلئ اليومُ بالصفقات من وراء الكواليس. ما كان من المفترض أن يكون وظائف «أكثر إنسانية» -لأنها تحررت من الروتين وعززت الاعتماد على العلاقات الشخصية- غالبًا ما ولَّدت مواقف ليست بعيدة عن جو رواية *«سيد الذباب»* (Lord of the Flies). عندما يدخل عدم المساواة في

السلطة والدخل إلى الصورة، يصبح الخطُّ الفاصل بين كون المرء «أكثر إنسانية» والأعمال اللاإنسانية الشبيهة بالنازية رفيعًا بشكل مخيف. أليس هذا هو بالضبط الغموض الذي أشارت إليه الروائية البرازيلية كلاريس ليسبكتور عندما لاحظت أنَّ «من لم يسأل نفسه في وقت ما: هل أنا وحش أم أنَّ هذا ما يعنيه أن تكون إنسانًا؟».[38]

أنا أُسمِّي هذا «الإفراط في الإنسانية»: ما الذي ينشأ عندما نحصل على الكثير من الأشياء، خاصة في المؤسسات ثابتة العدد وعادةً ما تحول ضبط النفس المالي إلى حديقة حيوان بشرية. يتجلى ذلك أحيانًا عندما تنظر الحكومات المؤيدة للسوق إلى خدمات الدولة الأساسية على أنَّها وحدات أعمال أو تتعاقد مع شركاء من الشركات. وفقًا لهايك، من المفترض أن تؤدي العلاقة النقدية غير الشخصية إلى إخفاء هوية الأشخاص، ما يعدُّ أمرًا في غاية الضرورة إذا عُدَّت الكفاءة والإجراءات القانونية الواجبة أمرًا بالغ الأهمية. يشجع النقد على الانفصال العاطفي، ما يعني أنه يمكن تحقيق مقولة «دون اعتبار للأشخاص» (sine ira et studio) عند أداء الأعمال العامة. لكنَّ هذا ليس ما يحدث في الواقع بالطبع، فمع اختفاء النظرة التنظيمية للمساءلة النوعية (وليس الكمية فقط) -لأن ذلك لم يعد الآن مجرَّد مسألة تجارية خاصة- يتوسع المجال غير الرسمي دائمًا، ويُتيح الفرصة لحدوث أي شيء.

خذ على سبيل المثال ما حدث في مركز «بروك هاوس» للهجرة في مطار «جاتويك» في لندن بجوار المدرج مباشرة.[39] استعانت

بهذه الخدمة شركة «جي فور إس» (G4S) متعددة الجنسيات مصدرًا خارجيًا، وكانت تديرها على أنَّها مؤسسة هادفة للربح. في أغسطس 2017، صوَّر موظف مذعور ما يحدث خلف الأبواب المغلقة وسرَّب الفيديو إلى وسائل الإعلام. كشف الفيديو عن الفوضى المنهجية وعدم الكفاءة، إلى جانب سخرية مسؤولي الهجرة «من المعتقلين وإساءة معاملتهم، وحتى الاعتداء عليهم».[40] من الواضح أنَّ المشكلة هنا لم تتمثَّل في الروتين المفرط والالتزام التنظيمي كما يقول هايك وستيف هيلتون، بل عدم وجود ما يكفي من ذلك. نحن بحاجة إلى استعادة الرسمية القانونية (أي الصكوك القانونية والتشريعات المفوضة والقانون التنظيمي، وما إلى ذلك) والأشكال التنظيمية المصاحبة التي توضحها، أي البيروقراطية التي يُسخر منها كثيرًا، خاصة دورها في بيئات العمل.

يبرز سؤالان مهمان في هذا الصدد:

أولاً، في ظل الظروف الحالية، هل من المحتمل أن يظهر تشريع جديد يوسع مصالح الأغلبية العاملة ويعيد التوازن إلى علاقة القوة التي تفضل اليوم أصحاب العمل بشكل مفرط؟ من حيث القانون التشريعي، يعني ذلك الاعتمادَ على المؤسسة السياسية لتحدي الوضع الراهن، فضلًا عن الإمكانية التحريرية للديمقراطية الحزبية أو التمثيلية. ربما يكون البعض متشائمين بشأن احتمالات حدوث ذلك، أو السبل المرتبطة بذلك مثل النشاط القضائي.

أمَّا السؤال الثاني فيتعلق بالمنطق القانوني الموجود مسبقًا (جنبًا

إلى جنب مع قانون الأسبقية أو القانون العام) وما إذا كان يمكن الاستفادة منه للحد من الاستغلال المتفشي في اقتصاد العمل الحر وأماكن أخرى. إنَّ الدعوى المذكورة أعلاه ضد «أوبر» في كاليفورنيا تعطي بعض الأمل، حيث تجمَّع العمال أولاً ثم استفادوا من الجهاز القانوني نفسه الذي سهّل لفترة طويلة الإفراطَ في إضفاء الطابع الفردي على العمل. ويمكن للنتيجة النهائية لهذا العمل الطبقي أن تهزَّ جميع أنحاء اقتصاد المنصات وتعزز ممارسات أكثر استنارة للتوظيف.

ماذا عن إضفاء نظام أوبر على القانون؟

ولكن ثمّة مشكلة هنا، ترتبط بالعلاقة بين التكوين الحالي للدولة وأجهزتها القانونية شبه المستقلة وإمكانية التغيير التحريري. وبهذه الطريقة، يجب أن نطرح السؤال التالي: هل يمكننا أن نضع ثقتنا في نظام قانوني (بما في ذلك القضاء والسلطة التشريعية وما إلى ذلك) جُنِّدَ بشكل كامل على مدار الأربعين عامًا الماضية؟

ناقشنا في وقت سابق كيف كانت كلية الحقوق في شيكاغو محورية في تحويل العقل القانوني والكثير من الفقه القانوني إلى ضربة قوية للشركات الكبرى. بذل علماء القانون الأمريكيون المحافظون، مثل ريتشارد إبشتاين «رجل الحكومة الصغيرة»، جهدًا كبيرًا لجعل قانون الضرائب والعطل والضرر وحقوق الملكية أكثر ملاءمة للأغنياء، معيدًا بهذه العملية تشكيل فحوى العقلانية القانونية. إليك لمحة

عمَّا نتعامل معه: يقول إبشتاين إنَّه لا يثق في كلمة «رأسمالية» في حدِّ ذاتها لأنَّه ربما اخترعها كارل ماركس.[41] عند انتقاد دراسة توماس بيكيتي الشهيرة عن عدم المساواة والأدلة المقنعة التي قدمها، اعترف إبشتاين: «لا يهمني ما إذا كانت [البيانات] صحيحة أم خاطئة».[42] بالرغم من ذلك، يعدُّ إبشتاين من أكثر علماء القانون تأثيرًا في العالم.

لقد أثَّر هذا الاستيلاء التحرري على التشريع على قانون العمل في جميع أنحاء منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ما يلقي بظلال من الشك على فكرة أنَّ المحاكم أفضل رهان للنهوض بمصالح العمل، بالرغم من انتصارات القضايا الأخيرة. على سبيل المثال، تبدو الدعوى ضد «أوبر» في كاليفورنيا واعدة، ولكن (في وقت كتابة هذا الكتاب) تتأرجح لتصبح مهزلة. بالرغم من أنَّ القاضي تشن حكم لصالح المتقاضين، إلَّا أنَّ صراعًا قانونيًا جديدًا نشأ بسرعة حول ما إذا كان السائقون الذين لم يختاروا الخروج من شرط التحكيم يمكنهم المشاركة بشكل قانوني في الدعوى الجماعية. وجد حكم صدر عام 2016 عن محكمة الاستئناف بالدائرة التاسعة أن القاضي تشين لم يكن لديه السلطة لتأكيد أن اتفاقيات التحكيم الإلزامية (قبل استخدام التنازل عن إلغاء الدعوى الجماعية) غير قابلة للتنفيذ. لذلك، لا يمكن إشراك الشركاء السائقين الذين وقَّعوا اتفاقية التحكيم الإلزامية الأصلية أو أخفقوا في إلغاء الاشتراك في الاتفاقية الجديدة في الدعوى الجماعية، وسيتعين عليهم الدخول في تحكيم خاص ومقاضاة «أوبر» بمفردهم.[43] في الواقع، يمكن أن

يقلل هذا عدد المشاركين في الإجراءات الجماعية ضد «أوبر» من عدة آلاف إلى نحو 300 سائق. ستتخذ محكمة الاستئناف قرارًا بشأن ذلك، لكنَّ موعد ذلك مجهول للجميع. حتى لو كانت الدعوى الجماعية ناجحة، وجرى تعويض السائقين عن النفقات السابقة، فإنَّ التسوية تتطلب بالتأكيد الاستمرار في تصنيفهم على أنَّهم يعملون لحسابهم الخاص.

خذ على سبيل المثال قضية باتريك كوتر، سائق «لايفت» من كاليفورنيا، الذي رفع دعوى جماعية على مستوى البلاد ضد شركة سان فرانسيسكو في عام 2013؛ قُلِّص حجم الدعوى لتشمل 95 ألف سائق فقط في كاليفورنيا. وتمثَّل فحوى الدعوى في أنَّ تصنيف «المتعاقد المستقل» كان مضللًا، وكانت الشركة مسؤولة عن نفقات البنزين والصيانة. رفض قاضي المحكمة الجزئية الأمريكية فينس تشابريا، وكذلك اتحاد العمال البديل «اتحاد سائقي أوبر ولايفت» (Uber Lyft Teamsters Rideshare Alliance)، تسوية «لايفت» المقترحة البالغة 12 مليون دولار، لأنها عُدَّت خصمًا كبيرًا على إجمالي الالتزامات المحتملة.[44] وفي أبريل 2017، اتفقوا على قبول مبلغ 27 مليون دولار أمريكي بدلاً من ذلك. ولكن بموجب الحكم، ما يزال يتعين تصنيف السائقين على أنهم يعملون لحسابهم الخاص، مع عدم تغيير كل الصعوبات التي يسببها ذلك.[45] كما قال أحد المراقبين ببرود، «يبدو أن لايفت تملَّصت من العقوبة بسهولة».[46]

حدثت انتكاسة أخرى في القضية التي رفعها العمال ضد «ديليفيرو» في لندن في نوفمبر 2017،[47] حيث جادل اتحاد العمال المستقلين في بريطانيا العظمى بأنَّه يجب منح السائقين وضع الموظفين. ولكن رفض القاضي ذلك على أساس أنَّ دور السائق يجعله «قابلًا للاستبدال»، أي مستقلًّا عن شركة «ديليفيرو»، بصرف النظر عمَّا إذا كان السائقون يرتدون زيها الرسمي أم لا، أو يعملون سائقين للشركة حصريًا، وما إلى ذلك. كان حكمًا مثيرًا للجدل بالطبع، حيث قال أحد مسؤولي النقابة إنَّ الحكم يفترض أنَّه «نظرًا لأنَّ السائق يمكن أن يكون له رفيق يقوم بالتوصيل نيابة عنه، فإنَّ عمال ديليفيرو ذوي الأجور المنخفضة لا يحقُّ لهم الحصول على مزايا الحماية الأساسية».[48]

أخفق النظام القانوني في إنصاف العمال في حالات أخرى، فعلى سبيل المثال، حين سمحت مدينة سياتل لعمال «أوبر» و«لايفت» بالانتساب إلى لنقابات، طعنت لجنة التجارة الفيدرالية ووزارة العدل الأمريكية في المرسوم (بدعم من أوبر، بالطبع) عبر تشريعات مكافحة الاحتكار، سيَّما فيما يرتبط بتحديد الأسعار.[49] بما أنَّ السائقين أصحاب أعمال مستقلون، فإنَّ تكوين النقابات يعدُّ بمنزلة تآمرٍ احتكاري. إنَّ قوانين مكافحة الاحتكار الأمريكية الأصلية، بما فيها قانون شيرمان لعام 1890 وقانون كلايتون لعام 1914، استثنت العمال من تشريعات مكافحة الاحتكار، ولسبب وجيه.[50] خُفِّف هذا الإعفاء تدريجيًا، بدءًا من الأربعينيات من

القرن الماضي مع مفكرين من اليمين المتطرف، مثل هنري سيمونز وفريتز ماتشلوب المطالبان بإدراج النقابات العمالية.[51] حتَّى إنَّ فرانك نايت، أحد الاقتصاديين الأوائل في مدرسة شيكاغو، ادعى قائلًا: «إنَّ أسوأ القيود الاحتكارية هي تلك التي ينظمها متقاضو الأجور».[52] حتى في ذلك الوقت، كانت هذه التصريحات تعدُّ غريبة بعض الشيء، حيث صُمِّمت تشريعات مكافحة الاحتكار لحماية العمال والمستهلكين وأصحاب الأعمال الصغيرة من التكتلات العملاقة، وليس لتقديمها على طبق من ذهب. لسوء الحظ، فإنَّ آراء فرانك نايت (التي تأثَّرت بأفكار هايك على وجه الخصوص) تعدُّ الآن في طليعة الحجج القانونية حول هذا الموضوع، ما يدل على مدى خطورة الوضع بالنسبة للعاملين في اقتصاد العمل الحر.

إنَّ المرسوم القائل: لا عقوبة إلا بنص قانوني أو «لا عقوبة دون قانون» يعدُّ من بين المبادئ الأولى للشرعية الغربية، ولكن أساءت استخدامَه معظم السلطات الحاكمة منذ اعتماده. كيف يمكن ذلك؟ يتمحور المرسوم بشكل أساسي حول محور زمني، إذ لا يمكن للتشريعات أن تعود بالزمن إلى الوراء لتجريم السلوك الذي كان يعدُّ قانونيًا في السابق، أو لم يُنظر فيه على الإطلاق.

صُمِّم هذا المنطق لحماية أولئك الذين يشاركون في أنشطة غير مفيدة (أو غير مقصودة)، وهي أنشطة لم يتداولها القانون بعد، بصرف النظر عن مدى خطأ النشاط اليوم. ولكن ماذا عن المستقبل؟ يصبح هذا مجالَ الصيد ما بعد القانوني حيث تجول

الشركات الجديدة، وتظهر البيئات غير المشرَّعة وغير الخاضعة للحكم، وتسود المعرفة التي يمكن الاستفادة منها في هذا المجال. وبذلك فإنَّ «أوبر» ومثيلاتها مبتكرون في مجال ما بعد القانون في كثير من النواحي، ويسعى الجميع للحاق بالركب.

تسمح الدولة بذلك لأنها في معظم أنحاء العالم دولة رأسمالية في المقام الأول،[53] حيث إنَّها تحمي المصالح الراسخة للشركة وتدعمها بشكل شبه تلقائي عن طريق تنحية ذاتها أساسًا. في الواقع، إنَّ ما يبدو أولاً وكأنه انتصارات قانونية غالبًا ما يتضمن شروطًا تحتفظ بالخطأ الأصلي (مثل تصنيف العاملين لحسابهم الخاص)، أو ما هو أسوأ، ففي عام 2016 على سبيل المثال، أُفيد على نطاق واسع بأنَّ فرنسا صاغت قوانين جديدة من شأنها حماية العمال من طغيان البريد الإلكتروني والمطالب الإلكترونية المنغصة من أصحاب العمل. تحدثت عناوين الصحف عن حظر البريد الإلكتروني الخاص بالعمل بين السادسة مساء والسابعة صباحًا،[54] لكنَّ التقارير أخفت واقعًا أكثر قتامة. سمح تغيير القانون للعمال فقط بالتفاوض على استخدام البريد الإلكتروني مع صاحب العمل، ما جعل ذلك بمنزلة امتداد لعملية تغييب الرسمية التي كنا نستكشفها. كما أنَّ بعض البنود المصممة لتسهيل فصل أصحاب العمل للعمال كانت مخفية في مجموعة الإصلاحات القانونية نفسها، ولم تجذب الضجيج الإعلامي نفسه مثل قصة «الشركات الفرنسية تحظر البريد الإلكتروني». حيث يرتبط الأمر بالموظفين الذين يساومون

بشكل فردي حول «حقهم في عدم تلقي البريد الإلكتروني»، فليس من الصعب التنبؤ بالنتيجة لأنَّ الموظَّف الوحيد يجلس على الجانب الآخر من رئيسه غير المهتم، سيَّما بالتزامن مع البطالة التي تقترب نسبتها من 10 ٪ في فرنسا.

الفن الخفي لعدم المبالاة

بدلاً من الانغماس في مناقشات حول الدولة والتشريع، ربما يكون من الأفضل البدء بالمجال العام والبناء من هناك. نحن نعلم الآن أنَّ فردانية السوق تعمل مثل حصان طروادة لخصخصة التأثير الاجتماعي واستبدال المدير التنفيذي العام برئيس محدَّد قد يحبك اليوم ويكرهك غدًا. يعدُّ المال الوسيط الأساس هنا، ولكن تسود الاجتماعية المفرطة في كل مكان على المستوى الجزئي (مثل التنمر والتحرش) والمستوى الشخصي (مثل التوتر والقلق) والمستوى الجسدي (مثل ارتفاع ضغط الدم). أمَّا المهمة التي يتعيَّن علينا تحديدها لأنفسنا اليوم تتلخَّص في إيقاف خصخصة المجال العام، لذا يجب أولاً تثبيت بنية من الشفافية لربط ظرف الفرد الخاص بمجموعة قابلة للتعميم من معايير أفضل الممارسات. في ظلِّ النيوليبرالية، سيطرت «دولة الفضوليين» على هذا الاتصال واعتادت حرمان الأفراد من حقوقهم،[55] وهنا ينقطع رابط «العقل العام»، أي الرابط الذي يجعل مصير الآخرين (خاصة عملهم) اهتمامًا مشتركًا بين الجميع. وبعد ذلك، يكون كل شخص بمفرده... كأيِّ شخص آخر... ما يؤدي إلى عزلة جماعية. في ضوء الاستراتيجيات المعارضة

المذكورة أعلاه، يمكن للبيروقراطيات الراديكالية إعادة ربط مصالح الفرد بمصالح العامة، بطريقة تمكينية (وليست قسرية)، وتوفير إطار لنوع من التضامن الجزيئي للحقوق. عندما يذكر أي شخص «المصلحة العامة» في المملكة المتحدة، نستذكر صور صناديق الهاتف المخرَّبة (المنتشرة في كل مكان في لندن)، ما يوفر نوعًا من التمثيل الهاتفي لكارثة المشاعات. إذا لم يكن الأصل أو الخدمة في أيدي القطاع الخاص، كما يجادل البعض، لن يهتم بها أحد؛ يعدُّ هذا النوع من التفكير نتاجَ حملة أيديولوجية طويلة لزرع البديهية الذهبية للملكية الخاصة في قلب كل شيء نقوم به، حتى في إحساسنا بالذات. تسعى البيروقراطيات الراديكالية أو الشعبية إلى عكس ذلك. فهي تتميز بخمس خصائص ذات صلة بتحقيق هذا الهدف:

أولاً، سيكافَأ الموظفون لعدم تصرفهم مثل مديري الأعمال الذين لا يرحمون، بخلاف ما يحدث الآن. كما أنَّ هذه البيروقراطيات التي تؤكدها سياسة ضريبية تصاعدية ستضطلع بمهمة توضيح الجوانب العملية اليومية للملكية الشعبية للهياكل المؤسسية الأساسية. أمَّا فكرة أنَّ البيروقراطيات سيئة لأنها كبيرة فهي فكرة خادعة، حيث إنَّ المنظمات العامة ذات التمويل الجيد والميثاق المدني البارز تعدُّ أكثر استجابة وابتكارًا ومرونة من الشركات الضخمة المتعَبة وهيئات الدولة المتهالكة التي تحكم المجتمع اليوم. سيكون للبيروقراطيات الراديكالية غرض اجتماعي قوي (كما نوضح في الفصل الثالث فيما يرتبط باللوائح التنظيمية المتعلقة بالحرائق)،

وستُظهر قواعدُها القانونية ذلك. يعدُّ ذلك خطيرًا في رأي هايك لأنه بمجرَّد دخول «الرأي العام» في المعركة، يصبح المسؤولون الحكوميون متحيزين وفئويين.[56] باختصار، الاقتصاد مسيَّس، لكنَّ صياغة هذه الحجة تفترض أنَّ الجمهور منفصل فعلًا عن إدارة الحياة وأشكالها الديمقراطية. وهذا الشق بالذات ينتهي بإضفاء الطابع الشخصي على السياسة، ما يسمح للاقتصاد بالسيطرة عليك كما أشرنا سابقًا. فضلًا عن ذلك، فيما يتعلق بقلق هايك بشأن بعض الأجندات التي تؤثر على الحكومات وتجعل أفعالها تعسفية، أليس هذا بالضبط ما يحدث الآن، فقط في مصلحة من يمثلون 1 ٪ من المجتمع؟

ثانيًا، ستكون هذه المنظمات العامة ديمقراطية في جوهرها وخاضعة للمساءلة، ويجب مواجهة الحرب القذرة الطويلة التي شُنَّت لتشويه سمعة المؤسسات العامة. نعم، نحن بحاجة إلى أن نكون يقظين فيما يرتبط بأيِّ ميول استبدادية. خلافًا لذلك، وكما لاحظ ماكس فيبر منذ مدة طويلة، ثمَّة خطر من أنَّ البيروقراطية تسيطر على المحكومين فقط، «مقابل المجموعة الحاكمة والمفصلة بيروقراطيًا، والتي بدورها قد تحتل موقعًا أرستقراطيًا».[57] لا شك أن هذا قد يحدث، لكنه ليس حتميًا، فكما ذكرت سابقًا، كان روبرت ميشيلز، طالب فيبر، هو من افتتح وجهة النظر المحافظة بشكل لا يصدق بأنَّ البيروقراطيات دائمًا ما ينتهي بها الأمر إلى الديكتاتورية، بصرف النظر عمَّا نفعله.[58] عند عرض هذه الرسالة

على نظرية الاختيار العام، على سبيل المثال، وجدت النيوليبرالية أساسًا منطقيًا لتقليص حجم الدولة وتعزيز الفردية الرأسمالية بدلاً من ذلك،[59] ولكن أليست هذه نظرة ساخرة جدًا لكيفية تصرف الموظفين العموميين، أي بصفتهم مستثمرين للسلطة يخدمون مصالحهم الذاتية؟ يصف الاقتصادي أمارتيا سين مشهدًا تخيُّليًا لإظهار كيفية رؤية الاقتصاديين النيوكلاسيكيين مثل جيمس م. بوكانون للعالم[60]: شخص غريب يزور بلدة جديدة ويسأل أحد السكان المحليين إذا كان بإمكانه أن يدلَّه على مكان محطة القطار. «بالتأكيد»، يقول المحلي، ويشير في الاتجاه المعاكس نحو مكتب البريد متسائلاً، «وهل تمانع في إرسال هذه الرسالة بالبريد في طريقك؟» «بالتأكيد لا أمانع»، يجيب الغريب مغادرًا، عازمًا على فتحها في أقرب وقت ممكن لمعرفة ما إذا كانت تحتوي على أي شيء يستحق السرقة.

ثالثًا، يجب أن نرفض تمامًا الأسطورة القائلة بأن المنظمات العامة قديمة الطراز وغير ملائمة من الناحية التكنولوجية ورمادية الثقافية أو غير إبداعية. يمكن أن يكون الأمر كذلك، عادة بعد جولة من التخفيضات في الموازنة من قبل سياسيي السوق الحرة الذين قتلوا المهمة الجماعية للمؤسسة (مثل وكالة حماية البيئة في الولايات المتحدة الأمريكية حيث «تنخفض الروح المعنوية، وينتشر القلق، ويُخنق العلم، ويُشَلُّ الكثير من العمل»). لكنَّ الحقائق لا تخبِّئ نفسَها، حيث تنبع بعض الاختراعات الأكثر ابتكارًا وريادةً من «دولة ريادة

الأعمال» وديناميكية الاستثمار العام.[62] في الواقع، إذا كنت تريد أن ترى أين توقف الابتكار فعلًا، فمن المحتمل أن ترى أمثلة أكثر توضيحًا في قطاع الشركات. لا تنخدع ببريق «فيسبوك» أو «آيفون»، ففي الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، تخيل الجميع أنَّ عام 2018 سيكون أرض أحلام مستقبلية، حيث تُحرِّر الروبوتاتُ البشريةَ من الكدح والبؤس، لكنَّنا حصلنا على ألعاب فيديو «داندي دانجن» (Dandy Dungeon) بدلاً من ذلك، وليس السيارات الطائرة أو الطب المتَّصف بالديمقراطية. في حين يتأسف ديفيد غريبر لذلك، يتضح أنَّ الواقع المعاصر نسخة تجريبية من هذا الخيال العلمي،[63] إذ يرجع ذلك أساسًا إلى القبضة التي يتمتع بها مجمع الشركات على الاستثمار، إلى جانب دولة مقتصدة تخضع لقوى السوق.

أمَّا الميزة الرابعة فترتبط بكيفية تمويل بيروقراطيات الناس؛ من أين سنأتي بالمال؟ زرع مهندسو التقشف المالي هنا تصوُّراً خاطئاً مفاده أنَّ مالية الدولة مماثلة لموازنات الأُسر، لكنَّها ليست كذلك،[64] حيث إنَّ الحكومات التي تختار تحقيق فائض في الموازنة، أي تعتنق عقيدة التقشف الرأسمالي، تأخذ الأموال من المجتمع أكثر مما تعطيه. وبعبارة أخرى، فإن الفوائض الحكومية تخلق عمومًا الديون الخاصة، حيث تأتي بطاقة الائتمان الخاصة بك في الصورة. فضلًا عن ذلك، يمكن للحكومات في الواقع إنشاء المال وإصدار السندات والاعتماد على آليات البنك المركزي (مثل التيسير الكمي)، لكنَّنا لا نستطيع فعل ذلك في المنزل،[65] فما يمثل لهم استخراجًا لا

نهاية له يعدُّ موردًا محدودًا للغاية لنا، وقد صُمِّم خصيصًا بهذه الطريقة. وبذلك يظل المال لغزًا عظيمًا، خاصةً عندما يصاغ في نظريات مشكوك فيها (وفاشلة) مثل الانكماش المالي التوسعي. مع ذلك فإنَّ الإنفاق العام استثمارٌ في المستقبل وليس استنزافًا للموارد، حيث يولد هذا الاستثمار الظروفَ التي تسمح بالابتكار والإنتاجية للازدهار في المقام الأول. بمجرد تبديد أسطورة «الفائض في الميزانية»، يصبح الدخل الأساسي الشامل قابلاً للتطبيق، على سبيل المثال، ويمكن أن يكون أقل تكلفة من الرفاهية العقابية، إذ يمكن تمويل البيروقراطيات الراديكالية بسهولة بطريقة تفضي إلى منافع اجتماعية متتالية وشمولية تمثيلية.

وأخيرًا، من الواضح أنَّ الوظائف ستبدو مختلفة تمامًا في سياق تحدده البيروقراطيات الراديكالية أو الشعبية، وسيخضع العمل لقواعد ذات طابع شبه عام. كما ستلغى فاشية الاختيار الصغرى التي اختارت خصخصة وجودنا بِرُمَّته، لذا فإنَّ عملية إلغاء خصخصة المجال العام تدعونا أيضًا إلى إعادة التفكير بجدية في ما تعنيه حرية الإنسان حقًّا، وربما حتى الإنسانية نفسها. لقد دفعتنا سنوات من العقيدة الاقتصادية النيوكلاسيكية إلى الاعتقاد بأنَّ الحرية شأنٌ خاص وفرداني بحت.[66] إنَّ البيروقراطية، وربما حتى المجتمع نفسه (الذي قالت ماغي ثاتشر إنه مفهوم وهمي)، تخنق الاختيار الشخصي والاختلاف والإرادة الحرة. سأوضح كيف يمكننا التفكير بخلاف ذلك في خاتمة هذا الكتاب.

الخاتمة

أقلُّ إنسانية

تخيل عالمًا يستأجر فيه الجميع منازلهم على موقع «إير بي إن بي»، وغالبية العمال محاصرون في عقود لا تحدد ساعات العمل أو يكونون تحت الطلب على مدار الساعة دون وجود إجازة مَرَضية أو عطلة مدفوعة الأجر. تخيَّل عالمًا يكون فيه جميع مالكي السيارات سائقو «أوبر» أيضًا، ويقيِّمون بعضهم البعض باستمرار. فكر في مجتمع تحدِّد فيه الروابطُ الشخصيةُ وحدُها نجاحَك في سوق العمل التي يسيطر عليها رؤساء مثل واينشتاين ويقدمون يد العون لك... ما دمت تمنحهم «شيئًا» صغيرًا في المقابل. تخيل عالمًا تمارَس فيه الفردانية الخاصة إلى أقصى درجة مع غياب المجال العام والحماية الحكومية وندرة المعايير التنظيمية والمساءلة الديمقراطية.

هل هذا مستقبلنا؟

من المؤكد أنَّ النظام الاجتماعي والاقتصادي المعاصر في حالة سيئة، لكنَّ ما يعدُّ أكثر إثارة للقلق أنَّ الاتجاهات التي نوقشت في

هذا الكتاب لم تتطوَّر بشكل كامل حتى الآن، إذ يمكن أن تزداد الأمور سوءًا في حال عدم اتخاذ تدابير تصحيحية.

يرتبط أحد أسباب ذلك بأسس الاقتصاد الكلاسيكي الجديد، فإنَّ هايك وميلتون فريدمان، على سبيل المثال، كانا في الأساس مفكرين طوباويين، يبنيان عوالم مجردة ونظرية بدت مثالية على الورق، ولكن كان من المستحيل تحقيقها في الممارسة العملية.[1] كما هو الحال مع الأشكال الأخرى لليوتوبيا، فإنَّ الإخفاق في تحقيق الحلم الذهبي (لفردية السوق الحرة في هذه الحالة) ليس رادعًا. المؤمنون الحقيقيون ببساطة يبذلون جهدًا أكبر... مرارًا وتكرارًا. لكنَّ الجزء المقلق أنَّ اليوتوبيا الهايكية تضم عددًا قليلاً من الأشخاص الحقيقيين... إنها حرفيًا «لا مكان»؛ انظر فقط إلى المعادلات الاقتصادية والنظريات التي تدفقت في أعقاب مدرسة شيكاغو، حيث إن الحياة الحقيقية للبشر وتنفُّسهم يمثّلان مصدر إزعاج.

إذن ما الذي سيحدث عندما تنتشر عقيدة عدم وجود أشخاص لإدارة أماكن العمل الواقعية الملموسة؟ بالطبع ستتحول اليوتوبيا تلقائيًا إلى شيء شبحي إلى حدٍّ ما. أعطت خطة إعادة الهيكلة الأخيرة التي أعلن عنها «يو بي إس» (UBS)، أحد البنوك الاستثمارية الأوروبية الكبرى، نظرة ثاقبة لما تبدو عليه الرؤية الهايكية في الممارسة العملية، بكل تأكيدها على إخفاء الهوية والوكلاء الأحرار والفردية الخاصة.[2] يخبرنا عنوان تقرير *«نيويورك تايمز»* بكل شيء: «لا كمبيوتر محمول ولا هاتف ولا مكتب».

في حين أنَّ العمال الفرديين في معظم بيئات المكاتب «يمتلكون» حتمًا مساحة مكتب مع مرور الوقت، ويملؤونها بالصور العائلية وعيدان الطعام ولوحات الأطفال، على سبيل المثال، تسير الأمور بشكل مختلف لدى كبار المديرين في «يو بي إس». ستكون البيئة المعاد تصميمها معاملاتية ومتنقلة بالكامل، مع عدم وجود أي من الاستثمارات الاجتماعية التي نتوقعها عادة عندما يجتمع الناس بشكل منتظم. لن يكون لدى الموظفين مكاتب مخصصة لهم، وسيرتدون سماعات الرأس بدلًا من استخدام الهواتف المحمولة. يمكنهم تسجيل الدخول إلى نظام الشركة في أي مكان وليسوا محكومين بموقع المكتب، حيث لا وجود لشيء ثابت أو روتيني. تلك هي الروح الفردية التي تتجنب معايير المجموعة الثابتة، فبالرغم من أنَّ الناس ما يزالون يعملون معًا في المشروعات، يحدث ذلك بطريقة مخصصة وغير متوقعة، تمامًا مثل المتعاقدين المستقلين. أوضح أحد المديرين العامين في «يو بي إس» السياسة الجديدة قائلًا: «إن تكوين الالتزام بمساحة المكتب في بيئة فردية يعدُّ أمرًا مقيِّدًا».[3] فيما قال مدير آخر إنَّ الموظفين يستفيدون من:

> العمل معًا، والتحدث مع بعضهم البعض، والعمل بطريقة أكثر مرونة. ربما لم يعد الناس ثابتون في بيئة عملهم.[4]

من الواضح أن هايك كان سيوافق على ذلك، فهذا يكمل صورته المتطرفة لكيفية عمل الاقتصاد، حيث لا يتجمد الناس اجتماعيًا ولا يستقرون في جماعات قابلة للتصنيف. لكنَّهم يتصرفون

ككائنات مستقلة (ولكنها تفاعلية)، ينتقلون إلى حيث تكمن فرصة السوق التالية والمعاملات وهم دائمًا في حالة تبادل، ويظهرون القليل من الاهتمام بأي شيء آخر. كما تعلمنا من كتاب هايك «*الطريق إلى العبودية*»، لا يمكن أن يكون في عالم التجارة ثقة عائلية أو روابط مجتمعية.[5] التضامن البشري غير فعال، ويؤدي عاجلاً أم آجلاً إلى الشمولية، ولكن ثمَّة مشكلة هنا.

ومع ذلك هنا يكمن المأزق. يترتب على يوتوبيا هايك غير الواقعية للمجهولية النقدية التامة بعض العواقب الإنسانية في الحياة الحقيقية. بالتأكيد ساعدت حججه في عزل الموظف أو الموظفة وجعلته/ وجعلتها غير ملحوظ بالنسبة إلى النظرة التنظيمية للدولة، ولكن هل صاحب العمل والموظف العاديين غير مرئيين لبعضهما البعض نتيجة لذلك؟ كلا، على العكس من ذلك في الواقع. تلك ليست قصة عن الانعزال الاجتماعي كما جادل بعض منتقدي الرأسمالية النيوليبرالية، بل إعادة معايرة رئيسة لما تعنيه الوسائل الاجتماعية. تُدفع أسوأ جوانب البنية الاجتماعية الأوسع إلى الجهات الفاعلة الفردية للتعامل معها بمفردها (مثل الديون والإجهاد والاكتئاب والطلاق، وما إلى ذلك). بالمقابل، فإنَّ أفضل ما في الفرد وحماسه يمتصه الهيكل نفسه بلا رحمة، ما يتركه جافًّا وفارغًا... بلا روح. في الواقع، عندما قرأت المقال عن «يو بي إس» أول مرة، تخيلت مساحة مكتبية واسعة تخلو من البشر، ولا شيء فيها سوى فسحة مؤرقة من العدم.

ليس من المستغرب أن يرتبط هذا الاختفاء النظري للعمال في الاقتصاد الكلاسيكي الجديد بإقصائهم الملموس في الواقع، حيث إنَّ للعقود «صفرية الساعات» دلالة شريرة في هذا الصدد. خذ على سبيل المثال الحالة المأساوية لـدون لين، عامل توصيل «يعمل لحسابه الخاص» لدى شركة «دي بي دي» (DPD) العملاقة لتوصيل الطرود.[6] بعد أن تم تشخيص إصابته بمرض السكري، لم يستطع الحصول على العلاج المناسب لأنَّ الشركة فرضت عليه غرامة قدرها 150 جنيهًا إسترلينيًا في اليوم إذا لم يعثر على بديل له. بعد تعرض لين للإغماء عدة مرات في أثناء القيادة، تدهورت حالته بشكل كبير، وتوفي في يناير 2018 بعد تسعة عشر عامًا من العمل لدى «دي بي دي». إنَّ نظام التوظيف الوحشي للشركة يرتكز على المال وغير شخصي، والسائقون فيه ليسوا إلا أرقامًا على جدول بيانات لا رحمة فيه... نوع من اليوتوبيا الأقل عمالة من وجهة نظر «دي بي دي». ومع ذلك، فإنَّ دون لين «عاش» تحت النظام نفسه في ديستوبيا أصابته بصدمة شخصية عميقة. حمل جسدُ لين في نهاية المطاف الرمزَ الثقافي الأوسع لـ «الإدارة الهزيلة»، ولكن سرعان ما استسلم واختفى.

كيف تموت من الداخل

داخل الفضاء الاجتماعي المُمَهَّد بالانفصال بين (أ) التجارة غير الشخصية والحسابية، و(ب) الأهمية المتجددة لغير الرسمية المُخصخَصة، نرى الآن مناقشات مستعرة حول ما يجعلنا بشرًا

في رأي الرأسماليين والجيل الثاني من النيوليبراليين الذين يريدون إعطاء هذا الكون النقدي وجهًا إنسانيًا يعزو تكافلًا بين المال والأنانية والفردانية السيادية والمشاريع التجارية. يشير ستيف هيلتون إلى هذا في كتابه *«أكثر إنسانية»*؛[7] اقضي على الروتين الذي لا طائل من ورائه وقلِّص دور الدولة بشكل كبير، وعندئذ فقط يمكن إعداد نهج أكثر إنسانية للوظائف والتعليم، نهجٌ يعبِّر فيه الناس عن صفاتهم الريادية الفطرية.

في صميم حجة هيلتون يكمن الفردُ المعتمد على ذاته.أفراد يخبزون ما يحتاجونه من خبز في جنوب فرنسا ويؤسسون شركات جديدة في وادي السيليكون. يدخل العمل في تركيبة حمضهم النووي: «"أن تؤمن بقدرتك على القيام بعمل أفضل من الموجود حاليًا، أن تؤمن أنك تستطيع إقناع الآخرين بشرائه منك، أن تؤمن أنه يستحق المخاطرة بأموالك من أجل البدء في عمل تجاري؛ ذلك هو الشيء الذي يفعله البشر بفرادة».[8] على هذا النحو، يختزل هيلتون التاريخ الغني والمعقد للإنسانية الغربية- الممتد من عصر النهضة والفيلسوف الهولندي إيراسموس إلى إبداعات يوهان غوته- إلى مجرد عرض تسويقي.

يمتد اتجاه مماثل لذلك في الكتاب عديم الطعم والأكثر مبيعاً، «البيع طبيعة بشرية» (To Sell Is Human)، للكاتب دانيال بينك؛[9] يجادل بينك بأنَّنا جميعًا نعمل في المبيعات الآن، سواء أعجبنا ذلك أم لا، إذ يسعى الناس اليوم دائمًا للتأثير على الآخرين وإقناعهم

بفعل شيء من أجلهم. إنَّ اجتماعيتنا ذاتها، وهي سمة إنسانية فطرية واضحة، موجَّهة نحو إقناع الآخرين بالتصرف لخدمة مصالحنا: مثل الإعجاب بإحدى منشوراتك على «فيسبوك»؛ منحك زيادة في الأجر؛ إعطائك قرضًا مصرفيًا؛ الخروج في موعد؛ أو غسيل الملابس. يرى بينك أنَّ هذا النشاط الدائم للمبيعات ليس مقوَّمًا بالمال، بل بالوقت والانتباه والجهد، ما يجعله جزءًا لا يتجزأ من الحياة اليومية.

هل هذا اقتراح فاشل؟ إنَّه كذلك بلا شك، ولكن لماذا؟ حسنًا، ثمَّة أولاً محاولة مضحكة لمحاولة استنتاج أنَّ الرأسمالية في صميم الطبيعة البشرية، حيث تعمل معادلة بينك على النحو التالي: أن تكون إنسانًا = أن تكون اجتماعيًا = إقناع الآخرين بأن يرغبوا في ما لديك = تحقيق المبيعات. باختصار، نحن جميعًا رأسماليون بالفطرة. ثم يلخص حجته على النحو التالي:

> لقد أدركت مؤخَّرًا أنَّ البيع أكثر أهميةً وضرورةً، وبتركيبته الخاصة، أكثرُ جمالًا مما ندرك. إنَّ القدرة على التأثير في الآخرين لمبادلة ما لديهم مقابل ما لدينا أمرٌ بالغ الأهمية لبقائنا وسعادتنا، حيث ساعد ذلكَ جنسَنا على التطور، ورفع مستويات معيشتنا، وعزز حياتنا اليومية. القدرةُ على البيع ليست شكلًا من التكيف غير الطبيعي مع عالم التجارة الذي لا يرحم، بل إنها جزء مما نحن عليه... البيع في الأساس صفة بشرية.[10]

تخلط الحجة بين أنواع النشاط البشري (الذي يمكن أن يشمل بسهولة إساءَة معاملة الأطفال والإبادة الجماعية) والسمات

الأنطولوجية التي يجب أن نتقاسمها جميعًا. عذراً، فأنا لست رجل أعمال ولا بائعًا. الآن دعونا نقلب الفكرة رأسًا على عقب للحظة وننظر إلى أولئك الذين يرون حقًا أنَّ الرأسمالية نداءً غريزيًا. ألا يقدمون مثالًا ضعيفًا على الطبيعة البشرية في ضوء كارثة البنوك 2007–2008؟

إنسانيٌّ تقريبًا... تقريبًا

تبرز مشكلة صارخة في هذه المرحلة، حيث لا توجد نظرية لما هو غير إنساني في أي من هذه الحجج العصرية. فماذا عن سوء المعاملة الاقتصادية والبلطجة والطقوس المهينة والاعتداء الجنسي؟ كلا، فإنَّ الإنسانية المفرطة التي يروجها الجيل الثاني من النيو ليبراليين تتجاهل الجانب السيئ من طبيعتنا. ومن المثير للاهتمام أنَّ بينك يقترب إلى حدٍّ ما من الاعتراف بهذه الصفات الأكثر إثارة للقلق عند وصفه سببَ كره بعض الجماهير لحجته: «لديهم هذا المفهوم بأنَّ المبيعات سيئة ومخادعة ومتطفلة ووضيعة وأنَّها تدور حول الخداع والنفاق»[11]، لكنَّها ليست كذلك.

ألم يصب بينك كبدَ الحقيقة هنا من غير قصد؟

في تفكيك هذه النزعة الإنسانوية التحررية الجديدة، لا يكفي اللجوء إلى هوبز مثل أي شخص آخر... يولد الناس ذئابًا عنيفة ويُطلب من الدولة ترويضهم. كما أشار جيل دولوز، فإنَّ الدولة لا تعمل حقًا بهذه الطريقة ولا حتى الرغبة الإنسانية. غالبًا ما يُنظر

إلى دولوز على أنه صبيٌّ ملصقات ما بعد الحداثة المتفائلة والأخلاق السبينوزية المبهجة، لكنَّه كان في الواقع متشائمًا تمامًا بشأن البشر.[12] لا يُستبعد أبدًا وجود نوع من اللاإنسانية، لكنَّنا نسيء فهمها باستمرار على أنَّها خلل أخلاقي أو انحراف. ومع ذلك، فإنَّ الشَّرَّ لا يمكن أن يتجسَّد إلَّا عبر عمل الفاعل، أي قدرة الشخص على اختيار غير ذلك، وهذا جزء من طبيعتنا. ذلك هو السبب في أنَّ القطط والدلافين والفيلة ليس لها مكان هنا، فوحدهم البشر من يمكنهم أن يكونوا أشرارًا حقًا.[13]

ومع ذلك، يرى دولوز أنَّ الأمورَ أسوأ من هذا بكثير، فليست الطريقة البغيضة التي يعامل بها الناس الآخرين ما أزعجه بشأن البشر. كلا، فقد اكتشف شيئًا أكثر شرًا؛ في كثير من الأحيان، نشعر بأننا أكثر إنسانية على وجه التحديد عندما نكون نحن الذين نُعامل بسوء.[14] الإذلال والألم عادة ما يزعزعان حساسيات الحيوانات غير البشرية، ولكن ليس نحن البشر، إذ يمكن أن يجعلنا ذلك نشعر بالكمال مرة أخرى. يوقظ الإنكار التام شيئًا كاملًا ونهائيًا، وهذا إدراكٌ ينذر بالخطر لأسباب كثيرة، لا شيء منها يلهم الكثير من الثقة في الجنس البشري، بما في ذلك التفاعلات من النوع العادي: «اللقاءات مع الناس كارثية دائمًا».[15]

من ناحية أكثر إيجابية، ماذا عن النزعة الإنسانية الراديكالية والمعقدة التي يروجها اليساريون؟ على سبيل المثال، أكَّد نعوم تشومسكي منذ مدة طويلة أنَّ لدينا ميلًا طبيعيًا نحو التعاون

العفوي والإنتاج الحر والمشاركة الإبداعية، لذا يجب أن نعمل على تحقيق مؤسسات أفضل - الأناركية النقابية - لاستكمال طبيعتنا، وليس خنقها كما تفعل الثقافة الرأسمالية.[16] ويشير تشومسكي إلى إحراز تقدم كبير في هذا الاتجاه في المجتمعات الغربية.[17]

في الآونة الأخيرة، قدَّم ديفيد هارفي قضية الإنسانية الثورية العلمانية، مدَّعيًا أنَّها يمكن أن تتوافق مع لاهوت التحرير الذي كان شائعًا جدًّا بين الطبقة العاملة: الكاثوليكية والبروتستانتية بشكل رئيس. ومن المفهوم أنَّه اختار حذفَ المتغيرات الإسلامية للروحانية الراديكالية الناشئة في المذاهب الوهابية والسلفية.[18] ضمن النموذج الغربي في الأقل، تختلف إنسانية هارفي الثورية «اختلافًا كبيرًا عن الإنسانية البرجوازية، حيث إنَّه يرفض فكرة وجود «جوهر» غير متغيِّر أو معطىً مسبقًا لما يعنيه أن تكون إنسانًا ويجبرنا على التفكير مليًا في كيفية أن نصبح نوعًا جديدًا من البشر.[19]

إنَّ روح هارفي المناهضة للرأسمالية جديرة بالإعجاب، وكذلك الحجج في السياق نفسه، بما في ذلك «البيئة المظلمة» على وجه الخصوص،[20] لكنني ما زلت أعتقد أن التركيز على «أن تكون إنسانًا» هو مسألة زائفة. فيما يتعلق بموضوع هذا الكتاب، فإن ذلك يخاطر بتقليد أو إلغاء سياق ما هو في الواقع مشكلة اجتماعية وسياسية. ربما يكون من الأفضل أن نبدأ من الطرف الآخر من المعادلة، وأن نبدأ بأشكال تنظيمية عامة، مع القليل من الضمانات لقدرتها على إظهار الأشخاص «الصحيحين» أخلاقياً.

البيروقراطيات الشعبية القادمة

ربما تكون إعادة تنشيط المجال العام جذريًا هي الطريقةَ الوحيدة التي يمكننا بها إيقاف وعكس ديستوبيا هايك التي حولت الحداثة الأخيرة إلى مستنقع لا يطاق، خاصة فيما يرتبط بحركة نزع الرسمية، أي النتيجة السيئة للاقتصاد النيوكلاسيكي.

قبل أن نلخص المبادئ الأساسية للبيروقراطيات الشعبية، يجب أولاً التنبيه إلى بعض الأمور، إذ إنَّ أحد التكتيكات التي تستخدمها المؤسسة اليوم من أجل تقويض الانتقاد تتمثَّل في طرح سؤال بسيط: ما البديل الذي تقترحه؟ يبدو الأمر كما لو أنَّه من المتوقَّع أن نكشف عن مخطط كبير لمجتمع جديد، حيث لكل شيء مكانه مع مراعاة أبسط التفاصيل، ولكن ثمَّة مشكلة هنا، فإذا كان لديك هذا المخطَّط، ستُرفَض مباشرةً وكأنَّك ستالينيٌّ مصابٌ بجنون العظمة وحالمٌ غير واقعي. وإذا لم يكن لديك مخطط، ستُطرد لعدم تقديم أيِّ شيء أفضل لاستبدال الوضع الراهن، لذا يعدُّ هذا السؤال فخًّا. لتجنب هذا المأزق المزدوج، من المنطقي أكثر قلب الحجة ووضع العبء على النخبة الاقتصادية والسياسية بدلاً من ذلك؛ هذا ما فعلته حركة «حياة السود» (Black Lives) في الولايات المتحدة مؤخَّرًا عندما عارضت عنف الشرطة، حيث كُتب على إحدى اللافتات: «ما البديل؟ توقَّفوا عن إطلاق النار علينا»... إنَّه مطلب بسيط، وفي غاية الواقعيَّة. وبالمثل، بدلاً من استدعاء السلطات لتقديم نموذج كامل لنظام اجتماعي جديد (وهي بالتأكيد غير مؤهلة لتقديمه)،

يجب أن يكون مطلبنا الأول كالتالي: يجب أن تتوقف الوحشية الاقتصادية المستمرة ضَّد الناس... ذلك قابل للتطبيق والتحقيق للغاية... الآن.

بمجرد الحصول على الحماية الذاتية الجماعية للعاطلين من العمل والفقراء العاملين والأعداد المتزايدة من الطبقة الوسطى المشلولة بالديون والعمل غير المجدي، يمكن اقتراح عدد من التدخلات الديمقراطية والتقدمية للغاية. لقد ناقشنا منذ بداية هذا الكتاب أربع أفكار ترتبط بكيفية كبح اتجاه تغييب الرسمية الكامن وراء الأزمة النيوليبرالية، ويمكن إيجاز هذه النقاط فيما يلي:

إبطال اليأس الاقتصادي: إنَّ السبب الرئيس الذي يجعل الناس يتحملون تقلبات ما يمكن تسميته اقتصادًا داخليًا مظلمًا (أي غير رسمي وتعسفي، وما إلى ذلك) يعمل حاليًا في ظلال الرأسمالية النيوليبرالية يتمثَّل في اضطرارهم على ذلك. ثمَّة خيارات قليلة، لأنَّ الفشل في التملُّق لرئيسك أو التظاهر بالانقياد أو تحمُّل المضايقة يمكن أن يؤدي إلى العوز. يعدُّ الخوف العملةَ العاطفية الرئيسة لحركة نزع الرسمية النيوليبرالية، لذا من السهل أن نرى لماذا يمكن للأحزاب الأكثر قوة أن تفلت من جميع أنواع التدخلات في حياة المرؤوسين، بما في ذلك اللقاءات الشبيهة بلقاءات واينشتاين.

إذا ألغينا انعدام الأمن المتأصل، مع الدخل الأساسي العالمي على سبيل المثال، فسيكون الناس أقل استعدادًا لتحمل ظروف العمل السامة بهدوء. والواقع أنَّ هذه السياسة من شأنها أن تخفف

تكلفة الخزانة العامة، لأنَّ البنية الأساسية المكلفة «لصناعة البطالة» لن تكون مطلوبة بعد الآن. فضلًا عن الإعانات غير المباشرة (مثل الإعفاءات الضريبية وكوبونات الطعام وإعانات الإسكان، وما إلى ذلك) المستخدمة لدعم أصحاب العمل الذين يرفضون دفع أجور عمَّالهم بشكل صحيح. في حين لا يوجد علاج سحري لذلك، يمكن للدخل الأساسي الشامل بالتأكيد أن يؤدي دورَه في تكوين نظام اقتصادي أكثر تحضُّراً ومتوافقٍ مع الإنسان.[21]

العمل الحرَّ الصّوري غير القانوني والعقود صفرية الساعات:

لقد لُقِّمنا فردية العمل والظهور السريع للإنسان المتعاقد على أنَّها طريق إلى الحرية، إذ يمكننا في ظل ما يسمى أنظمة العمل «المرنة» اتخاذُ القرارات واختيار كيفية العمل، ولكن تبيَّن أن هذا الوعد كان مزحة سيئة، لأن العكس تمامًا قد حدث. تستخدم معظم الشركات عقود العمل الحر لمجرد إلقاء تكاليف العمل على «الموظَّف» ويعدُّونها دُمىً اقتصادية. لا عجب أنَّ هذا الاستغلال المرن يمكن أن يجعل الحياة مرهقة للغاية، ما ينقل السيطرة الكاملة إلى صاحب العمل، حيث تحتاج علاقة القوة هذه إلى إعادة التوازن عبر التشريع ضد هذا التطور، وهو أمر بدأ يحدث مع ظهور عقود العمل عند الطلب أو العقود «صفرية الساعات».[22] أنا لا أقول إنَّ العمل الحر الحقيقي غير موجود، فهو موجود في شتى الحالات، خاصة خارج المدن الرئيسة. ولكن لا ينبغي إساءة استخدام هذا المبدأ من أجل إضعاف من هم موظفون بحكم الأمر الواقع، فإذا

لم تعمل الحكومات على عكس ذلك، سيفعل الموظفون ذلك، كما رأينا مؤخرًا في عدد من الحملات البارزة.[23]

إيقاف خصخصة المجال العام: نحن بحاجة إلى مجال عام متجدِّد يمكنه توفير التدقيق والأمن في شؤوننا الاقتصادية، سيَّما فيما يرتبط بمعايير العمل وسلامة المستهلك وقانون الضرائب. ستأخذ البيروقراطية الراديكالية أفضل ما في الروح الإدارية الحديثة وتمزجها مع مهمة اجتماعية للتمكين المدني بدلاً من اللا انتماء. فضلًا عن ذلك، لا بدَّ من إسقاط الطابع الفردي تمامًا عن قانون الضرائب والأسس القانونية لعقود العمل للسماح بالصوت الجماعي والمساواة الاقتصادية. يمكن بسهولة إلغاء خصخصة العمل والتوظيف بهذه الطريقة، مع الحفاظ على الإجراءات القانونية الواجبة والشفافية العامة، إلى جانب التخلص من الاستبداد الخاص الذي يمكن أن يترسَّخ عندما ينظم أصحاب العمل أنفسهم. وعلى عكس التنبؤات الرهيبة حول «القانون الحديدي للأوليغارشية»، فإنَّ البيروقراطيات الشعبية ستكون أفقية (أو جزيئية) بدلاً مما لدينا الآن من أهرامات طويلة بعيدة عن المواطنين العاديين. يمكن للاتحادات إعادة ترتيب تقسيم العمل بطريقة متساوية حيث يُلتزم بالعدالة الرسمية علنًا، وعندها فقط يمكننا أن ندع فرديتنا تظهر للعلن بدلاً من التجمهر في الخوف.

إلغاء مركزية مؤسسة العمل: نزعت المسؤولية الرسمية من بيئة العمل بشكل كبير مع ظهور «اقتصاد العمل الحر» وتطبيق طابع

«أوبر» والحملة الضخمة لتحويل القوى العاملة إلى أفراد وحيدين. إضافة إلى ذلك، أدَّت خلفية التفاوت الاجتماعي والاقتصادي الشرس إلى تفاقم هذا الاتجاه، ما دفع علاقة العمال ورأس المال إلى السرية من نواحٍ عديدة. من الواضح وجود ثلاثة أشياء خاطئة في عالم العمل اليوم؛ أولاً، غالباً ما يكون الحصول على وظيفة طريقًا إلى انعدام الأمن الاقتصادي بدلاً من الخروج منه،[24] حيث يجب أن تكون الوظائف أكثر أمانًا بشروط وأحكام أقل جحيميةً وإذلالًا. ويمكن أن يتحقَّق ذلك عبر الدخل الأساسي الشامل، وحظر عقود العمل صفرية الساعات، والعناية المدنية من قبل البيروقراطيات الراديكالية. ثانياً، بالرغم من كل الحديث عن فردية السوق الحرة وإدارة التحرر بين الإيديولوجيين النيو ليبراليين، فإنَّ معظم أماكن العمل تحكمها الآن تسلسلات هرمية استبدادية غير ديمقراطية. وهذا مثير للسخرية، إذ اكتشفت الأبحاث أنَّ ما يسمى أنظمة العمل «المرنة» في نهاية المطاف تجتذب هياكل إدارية أكثر ثقلًا من الوظائف الأخرى.[25] ساعد هذا الانفجار الإداري الحقيقي في تغذية المستويات الضارة من عدم المساواة في الأجور حيث تفصل النخب التنظيمية نفسَها عن بقية المجتمع. في الولايات المتحدة الأمريكية، على سبيل المثال، كانت نسبة تعويض الرئيس التنفيذي إلى العامل 20:1 في عام 1965، وفي عام 2014، وقفت عند 299:1؛[26] ربما ستصبح النسبة أسوأ من ذلك لو أضفنا خيارات الأسهم. يجب تحديد رواتب الرؤساء التنفيذيين (أو على الأقل طرحها لتصويت الموظفين باستخدام آليات «الموازنة التشاركية»)،

ومنح مجالس العمال حقَّ المشاركة المباشرة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتشغيلية؛ يمكن للتعاونيات والشراكات التي يسيطر عليها العمال أن تؤدي دورًا رئيسًا هنا.[27] ثالثًا، يوجد عدد أقل من الناس العاملين الآن ولكنَّهم يعملون أكثر، لذا يجب توزيع الوظائف بشكل أكثر توازنًا في جميع أنحاء الاقتصاد وتقليل نسبة معدَّل الوظائف التي يؤديها الأفراد، والانتقال إلى خطة عمل ثلاثة أيام في الأسبوع، علمًا بأنَّ المزيد من الأدلة تشير إلى أنَّ ذلك سيؤدي إلى مزيد من الإنتاجية، وليس العكس.[28]

ثمَّة نقطتان أخريان يمكن استخلاصهما في الختام؛ إنَّ حركة نزع الرسمية، بكل أشكالها، نتاجُ أيديولوجية خاطئة جدًا، وهي الاقتصاد الكلاسيكي الجديد (السائد الآن). ساعدت مفاهيم هايك وفريدمان حول فردانية السوق الحرة والرأسمالية الجامحة في نشوء وضع كابوسي يكون فيه الكثيرون يائسين ومعتمدين كليًا على أصحاب العمل وغالبًا مفلسين. كما أشرنا في مقدمة هذا الكتاب، يمكننا أن نرى خيطًا أحمر يربط بين الخصخصة الاقتصادية الهايكية والعالم القذر لهارفي واينشتاين الذي يفترس الشابات، لأنَّ إلغاء القيود يعني حقًّا الحصول على ترخيص لفعل ما تريد. أتَّفق مع القانونيين المحافظين للغاية، مثل الأمريكي ريتشارد إبشتاين، على أنَّ علاقة العمل يجب أن تكون غير مقيَّدة، على حدِّ تعبيره،[29] لكنَّه كان يقصد أن تكون غير مقيَّدة بالحماية الحكومية والقانونية بحيث يمكن تحديد الأجور عبر قوى السوق والمفاوضات الخاصة. إنَّ

دفاعه عن العقود حسب الرغبة في قانون العمل الأمريكي، حيث يمكن فصل العمال في أي وقت دون سبب عادل لمجرَّد رغبة الرئيس بذلك، يدل على المكان الذي يؤدي إليه هذا التفكير: عودة ما يشبه رأسمالية «الغرب المتوحش» غير المنظَّم في القرن التاسع عشر.[30] لكنني أقصد عكس ذلك: أي الفتح العلني للعلاقة الغامضة التي تتورَّط فيها عاملة بدوام جزئي بمفردها وتعتمد اعتمادًا فائقًا على مشرف يسمح لنفسه بقرص مؤخرتها «كلَّما رغب بذلك». كما تشير الأمثلة العديدة المذكورة في هذا الكتاب، هذا هو المكان الذي تقود إليه التحررية الرأسمالية في النهاية، لذا فقد حان الوقت حقاً للتخلي عن هذا النوع من الاقتصاد إلى مزبلة التاريخ وتطوير نماذج أقل دناءة.

وأخيرًا، من الواضح أنَّنا بحاجة إلى التشكيك في التسليم الحالي للحرية الشخصية كما صاغها اقتصاديو مدرسة شيكاغو لتنتشر لاحقًا في معظم المؤسسات التي نعيش فيها اليوم. إنَّ ما يسمى «حرية الاختيار» التي يمجدها هايك وفريدمان تحوَّلت في الواقع إلى هراء، وربما يرجع ذلك إلى أن الحجة كانت أشبه بذريعة لمحاولة قتل الأشكال التنظيمية الجماعية (النقابات) والقواعد (قانون العمل والمعايير) التي وقفت في صفِّ العمال في الماضي ودافعت عن حقوقهم. والآن تضعف هذه القوى المُعادِلة ليصبح العمال بمفردهم أكثر فأكثر، والدرس المستفاد من ذلك واضح. من دون حرية النقاش والتأثير على الخلفية الاجتماعية والسياسية التي

تحدد الخيارات المقدَّمة لنا، ببساطة لا يمكن وجود حرية شخصية ملائمة، إذ إنَّها تنبثق فقط من التضامن الجماعي والحرية المصاحبة للتراجع والابتعاد عن أي حالة اجتماعية معيَّنة، وهذا ما يسمى أحيانًا «المرونة الآمنة» (Flexicurity).

حاول الاقتصاد الكلاسيكي الجديد تأليب الفرد ضدَّ المجتمع ومنظماته، وفسَّر المجتمع على أنه عائق أمام الحرية التي نتوق إليها، حيث كلَّما انفصلنا عن بعضنا البعض، كلما كان من المفترض أن نكون أكثر حرية. في حين أنَّ الفكرة مثيرة للسخرية لأسباب عدّة، إلَّا أنها استحوذت أساسًا على المنطق المؤسَّسي المشكِّل لعالمنا، حتَّى في مواجهة الإخفاقات الضخمة والصعوبات الاقتصادية المتفشية. إنَّنا ندنو من المرحلة النهائية لهذا الخيال المظلم الآن، حيث أُبطلت التعويذة الأيديولوجية؛ لا يمكننا حقًا التعبير عن شخصيتنا وحريتنا الشخصية كذئاب وحيدة ما لم نكن أثرياء مستقلين، وفي هذه الحالة لا أهمية لأيِّ شيءٍ قلتُه... حتَّى الآن.

مكتبة
t.me/soramnqraa

ملاحظات

المقدمة: اقتصاديات الدناءة

1. J. Kantor and M. Twohey (2017). 'Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades'. *The New York Times*. (متاح على الرابط) https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html.
2. S. Levin (2017). 'Ex-Weinstein Staffer Says Assistants Were Manipulated: "We Weren't Safe Either"'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/film/2017/oct/17/ex-weinst ein-staffer-says-assistants-were-manipulated-we-werent-safe- either.
3. A. Quart (2017). 'What's the Common Denominator among Sexual Harassers? Too Often, It's Money'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/us-news/2017/nov /09/ sexual- harassment-economic-inequality-harvey-weinstein.
4. G. Hinsliff (2017). 'How Harvey Weinstein's Accusers Gave Women Worldwide a Voice'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/society/2017/oct/21/harvey-weinstein- accusers-women-voice-sexual-abuse.
5. E. Nyran (2017). 'Harvey Weinstein Intern Alleges He Harassed Her in 1980'. *Variety*. (متاح على الرابط) http://variety.com/2017/film/news/harvey-weinstein-intern-sexual-harassment-1980-1202590582; Levin,

'Ex-Weinstein Staffer Says Assistants Were Manip- ulated'.

6. *The New Yorker* (2017). 'Statement from Members of the Weinstein Company Staff'. (متاح على الرابط) https://www.newyorker.com/news/news-desk/statement-from-members-of-the-weinstein-company-sta ff.
7. R. Farrow (2017). 'Harvey Weinstein's Army of Spies'. *The New Yorker*. (متاح على الرابط) https://www.newyorker.com/news/news- desk/harvey-weinsteins-army-of-spies.
8. B. Marling (2017). 'Harvey Weinstein and the Economics of Consent'. *The Atlantic*. (متاح على الرابط) https://www.theatlantic.com/ amp/article/543618.
9. H. Stewart and P. Walker (2017). 'Theresa May to Crack Down as Sex Harassment Allegations Grow'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/politics/2017/oct/29/theresa- may-to-crack-down-as-sex-harassment-allegations-grow.
10. C. Farand (2017). 'Tory Minister "Admits Making Aide Buy Sex Toys Amid Westminster Harassment Scandal"'. *The Independent*. (متاح على الرابط) www.independent.co.uk/news/uk/politics/stephen- crabb-mark-garnier-westminster-harassment-claims-sex-toy-text-messages-a8025351.html.
11. Stewart and Walker, 'Theresa May to Crack Down as Sex Harassment Allegations Grow'.

12. يسمي هايك هذه اليوتوبيا الرأسمالية ذات النظام المجهول والعفوي «المجتمع الكبير»:

F. A. Hayek (1973). *Law, Legislation and Liberty: A New Statement of the Liberal Principles of Justice and Political Economy*. London: Routledge and Kegan Paul, p. 6.

13. على سبيل المثال، انظر:

R. Solnit (2010). *A Paradise Built in Hell: The Extraordinary Communities That Arise in Disaster*. New York: Penguin. Also see P. Clastres (1989). *Society Against the State: Essays in Political Anthropology*. New

York: Zone Books; J. C. Scott (2014). *Two Cheers for Anarchism: Six Easy Pieces on Autonomy, Dignity, and Meaningful Work and Play*. Princeton University Press.

14. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.

    من الواضح أن هايك يستعير هذه الفكرة من معلمه، لودفيج فون ميزس، الذي قال «من المستحيل فهم معنى فكرة المال السليم إذا لم يدرك المرء أنَّه صُمم ليكون أداة لحماية الحريات المدنية ضد الغزوات الاستبدادية من جانب الحكومة، فمن الناحية الأيديولوجية، ينتمي المال إلى طبقة التصنيف نفسها مع الدساتير السياسية ومشاريع قوانين الحقوق»:

    L. von Mises (1912/1953). *The Theory of Money and Credit*. New Haven: Yale University Press, p. 414.

15. Hayek, *The Road to Serfdom*; F. A. Hayek (1960). *The Constitution of Liberty*. University of Chicago Press.

16. D. Sperber and H. Mercier (2017). *The Enigma of Reason: A New Theory of Human Understanding*. London: Allen Lane.

17. S. Mullainathan and E. Sharif (2013). *Scarcity: Why Having too Little Means So Much*. New York: Henry Holt & Company.

18. R. Tweedy (2017). 'A Mad World: Capitalism and the Rise of Mental Illness'. *Red Pepper*. (متاح على الرابط) https://www.redpepper. org.uk/a-mad-world-capitalism-and-the-rise-of-mental-illness.

19. F. Berardi (2011). *After the Future*. Oakland, CA: AK Press, p. 90.

20. See S. Hill (2017). *Raw Deal: How the 'Uber Economy' and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers*. New York: St Martin's Press.

21. هذا أحد التفسيرات لعودة الشعبوية مؤخرًا، ليس كرفض للنيوليبرالية، بل كطفرة أو امتداد لها. يجد القوميون أرضًا خصبة بعد شمولية السوق، بما أنَّ أعدادًا متزايدة من الناس محرومون من الحقوق مع غياب التعميمات التقدمية التي واجهت ذات يوم أساطير الرأسمالية. لذلك ما يزال المال حافزًا عالميًا في عهد ترامب وبريكست، إلَّا أنَّ آثاره الضارة لا تمسُّ «الرأسمالية»، بل المهاجرين

والأقليات العرقية. يعدُّ ذلك من أسباب إمكانية تعايش الفاشية والاقتصاد الكلاسيكي الجديد بشكل وثيق.

22. على سبيل المثال، عند الاحتفاء بالعمال «المستقلين» مقارنة بالموظفين العاديين، يقول هايك: «بالنسبة للعامل المستقل، لا يمكن أن يكون ثمَّة تمييز حاد بين حياته الخاصة وحياته التجارية، بخلاف حال الموظَّفين الذين باعوا جزءًا من وقتهم مقابل دخل ثابت». انظر:

Hayek, *The Constitution of Liberty*, p. 188.

23. كما قال الرئيس التنفيذي السابق ترافيس كالانيك، «بدأت أوبر حياتها كخدمة سيارات سوداء لـ 100 صديق في سان فرانسيسكو - السائق الخاص للجميع. لكننا اليوم شبكة نقل تغطي 400 مدينة في 68 دولة، وتوصل الطعام والطرود والأشخاص، وكل ذلك بضغطة زر واحدة». انظر:

T. Kalanick (2016). 'Celebrating Cities: A New Look and Feel for Uber'. (متاح على الرابط) https://www.uber.com/newsroom/celebrating-cities-a-new-look-and-feel- for-uber-7.

24. على سبيل المثال، 50 ٪ من الوظائف التي أُوجِدت في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية منذ عام 1995 هي من هذا النوع غير الآمن وغير القياسي:

OECD (2015). *In It Together: Why Less Inequality Benefits All.* Paris: OECD Publishing, p. 29.

في المملكة المتحدة، بلغ عدد الأشخاص الذين يعملون بموجب «عقود صفرية الساعات» 804 آلاف شخص في ديسمبر 2015، ثم ارتفع عددهم إلى 1.4 مليون في مايو 2017:

Office for National Statistics (2018). 'Contracts That Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: September 2017'. (متاح على الرابط) https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/people inwork/earningsandwork inghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnum berofhours/september2017.

فضلًا عن ذلك، يمكن أن تكون أرقام العمالة والبطالة الرسمية مضللة فيما يرتبط

بالهيكل الحقيقي لسوق العمل، ويرجع ذلك أساسًا إلى أن الحكومات تُضمِّن فقط أولئك الذين «يبحثون بنشاط عن عمل» بوصفهم عاطلين من العمل. وفقًا لهذا الحساب (اعتبارًا من ديسمبر 2017)، ثمة 32 مليون موظف و1.4 مليون عاطل من العمل في المملكة المتحدة. لكن لا وجود هنا لغير النشطين اقتصاديًا. بمجرد طرح عدد المتقاعدين، فإنَّ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و64 عامًا ويقعون في هذه الفئة يبلغ 8.7 مليون (أو ربع القوى العاملة المؤهلة). يمثل هذا «ثقبًا أسود» ضخمًا في الاقتصاد. كيف يمكن لهؤلاء الناس تلبية احتياجاتهم؟ يمكن للمرء أن يستنتج فقط أن «الوظائف الشبحية» منتشرة: Office for National Statistics (2018). 'UK Labour Market: February 2018' (متاح على الرابط) https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/uklabourm arket/latest#summary-of-latest-labour-market-statistics.

25. B. Balaram and F. Wallace-Stephens (2018). 'Are British Workers Thriving, Striving, or Just about Surviving?' *Royal Society of Arts*. (متاح على الرابط)https://www.thersa.org/discover/publications-and-articles/reports/seven-portraits-of-economic-security-and-mod- ern-work-in-the-uk.

26. يوضح لوران ديروبرت ذلك في مقال ممتاز في نماذج العمالة النيوكلاسيكية، سيَّما تلك التي طورها فيليب ويكستيد وليونيل روبنز (الرجل الذي عيَّن هايك في كلية لندن للاقتصاد في عام 1931). في حين أنَّ ويليام ستانلي جيفونز، والد علم الاقتصاد النيوليبرالي، عَدَّ العمل شكلاً من أشكال الفوضى التي تركز على ثنائية العمل والدخل (أي سيتحمل الناس كرههم للعمل حتى يصلوا إلى النقطة التي يكون فيها أي دخل إضافي لا يستحق العناء)، يحدث تحول كبير لدى الكُتّاب اللاحقين الذين يتحدثون عن ثنائية الترفيه والدخل بدلاً من ذلك (كأن يتخلَّى الناس عن وقت الفراغ للحصول على دخل حتى يصلوا إلى نقطة لا يستحق ذلك فيها العناء). كما يخلص ديروبرت، في النظرة العالمية الجديدة، إلى أنَّ: العمل غائب بالفعل... يقف على شبح النموذج. تُعرض مفاهيم الترفيه والدخل ومعدَّل الأجور في كل مكان، في حين يتجاهل الجميعُ العمل. حتى الأجر لا يُقدَّم على أنَّه سعر العمل، بل تكلفة الفرصة البديلة للترفيه:

L. Derobert, (2001). 'On the Genesis of the Canonical Labor Supply Model'. *Journal of the History of Economic Thought*, 23(2): 197–215, p. 199.

27. كما يجادل جيمس ك. غالبريث في قراءته النقدية للاقتصاد الأمريكي السائد، حتى المفهوم البدائي للعرض والطلب، الذي يُدرَّس في معظم الجامعات حول العالم، يعتمد على الغياب الرسمي لقوة عاملة حقيقية. إذا كان منحنى العرض يمثل نظريًا رغبة شخص ما (أو عدم رغبته) في بيع شيء ما بسعر معيَّن فيما يرتبط بالطلب، فلا يمكن أن يكون ثمَّة منحنى عرض في سوق العمل لأن تناول الطعام ودعم الأسرة ودفع الرهن العقاري سيحدد مسبقًا ما يسمى «خيار» العمل أو عدمه:

J. K. Galbraith (2008). *The Predator State: How Conservatives Abandoned the Free Market and Why Liberals Should Too*. New York: Free Press, p. 154.

28. I. Gershon (2017). *Down and Out in the New Economy: How People Find (or Don't Find) Work Today*. University of Chicago Press.

29. M. Friedman and R. Friedman (1980). *Free to Choose: A Personal Statement*. San Diego: Harcourt.

30. A. Smith (2017). 'Deliveroo installs "dark kitchens" for customers ordering restaurant food'. *Metro*. (متاح على الرابط) http://metro.co.uk/2017/10/29/deliveroo-installs-dark-kitchens-for-customers-orderin g-restaurant-food-7036495.

31. P. Vigna and M. Casey (2016). *Cryptocurrency: How Bitcoin and Digital Money are Challenging the Global Economic Order. New York: Vintage.*

32. كما قال هايك في مقابلة تلفزيونية عام 1985: «أنا مقتنع تمامًا بعدم وجود حكومة يمكنها أن تُثبت سياسيًا أو علميًا المبلغَ الدقيق من المال المطلوب للتنمية الاقتصادية السلسة. في الواقع أنا مقتنع بأننا لن نحصل أبدًا على أموال مناسبة مرة أخرى قبل أن نأخذ من الحكومة احتكار إصدار الأموال ونسمح بوجود المؤسسات المتنافسة... والأموال المتنافسة، ونتيح للناس تحديد ما يفضلون استخدامه»:

F. A. Hayek (1985). 'Hayek on Milton Friedman and Monetary Policy'.

(المقابلة متاحة على الرابط) https://www.you tube.com/watch?v=fXqc-yyoV Kg&t=4s.

من المهم أيضًا أن نلاحظ أنَّ فقاعة مضاربة البيتكوين في 2017–18 كشفت أنَّها تختلف تمامًا عن المال الحقيقي: العملات البديلة لا تشير إلى أي شيء خارجها، وبالتالي ليس لها قيمة علائقية. كما يشير كلينر في مقال رائع، البيتكوين لا قيمة لها من الناحية التقنية، إذ ترمز إلى «سعر سائد» عند الصفر. انظر:

D. Kleiner (2018). 'Bitcoin: Proof of Work and the Labour Theory of Value'. *P2P Foundation.* (متاح على الرابط) https://blog.p2pfoundation.net/face-value-bitcoin- proof-work-labourvalue/2018/02/01.

33. P. Toynbee and D. Walker (2017). *Dismembered: How the Conservative Attack on the State Harms Us All.* London: Faber.

34. M. Blyth (2013). *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. New York: Oxford University Press.

35. J. Taplin (2017). *Move Fast and Break Things: How Facebook, Google, and Amazon Cornered Culture and Undermined Democracy*. Boston, MA: Little, Brown.

36. D. Graeber (2015). *Utopia of Rules: On Technology, Stupidity and the Secret Joys of Bureaucracy*. Brooklyn: Melville House.

37. من المثير للاهتمام أن نلاحظ كيف تطور فكر هايك في هذا السؤال الذي يعدُّ مقدمة أيديولوجية مهمة للدولة الأكثر افتراسًا التي تهيمن على الاقتصادات الغربية اليوم. في كتاب *«الطريق إلى العبودية»*، يرفض الدولةَ بشكل شبه تام، في حين أنَّه في كتاب *«دستور الحرية»* الذي نُشر في عام 1960، تتغير لهجة هايك قليلاً، ربما لإدراكه أهمية بعض الهيئات المركزية لدعم ما يسمى «عفوية» نظام السوق: «تتمثَّل الأهمية في طابع النشاط الحكومي وليس حجمه» (ص 222).

38. A. Azmanova (2010). 'Capitalism Reorganized: Social Justice after Neo-liberalism'. *Constellations*, 17(2): 390–406.

39. L. Truss (2018). 'The Conservative Case for Disruption'. *CAPX.* (متاح على الرابط) https://capx.co/the-conservative-case-for-disrup- tion.

40. غالبًا ما تحاول الشركات في اقتصاد المنصات تخفيفَ هذه السردية للاعتماد على الذات عن طريق إضافة عنصر من الأعمال الخيرية. على سبيل المثال، تطلق «Airbnb» على نفسها اسم «شريان الحياة الاقتصادي» للمجموعات الاجتماعية والاقتصادية المنخفضة، ما يوفر «شبكة أمان اجتماعي» في الأوقات الصعبة. انظر:
C. Hendrickson (2018). 'The Gig Economy's Great Delusion'. *The Boston Review*. (متاح على الرابط) http://bostonreview.net/class- inequality/clara-hendrickson-gig-economys-great-delusion.

41. هذه النسخة الفردية من «الحرية» تدخل في صميم المشروع الاقتصادي النيوليبرالي الذي يعدُّ بطبيعته ضد الجمهور وموجَّهًا نحو التبادل النقدي الشخصي. على سبيل المثال، يجادل هايك: «وهكذا تفترض الحرية أنَّ الفرد لديه بعض المجال الخاص المضمون» (Hayek, *The Constitution of Liberty*, p. 61) يرى الاقتصادي فرانك نايت، من أساتذة جامعة شيكاغو الأوائل، أنَّ هذه «ببساطة حرية الفرد في «التعامل» مع أي فرد أو جميع الأفراد الآخرين والاختيار مما يجده أفضل المصطلحات التي يحكم عليها بنفسه»:
F. Knight (1941). 'The Meaning of Freedom'. *Ethics*, 52(1): 86–109, 102.

الفصل الأول: انتشار نظام أوبر

1. P. Noor (2017). 'Sex for Rent? It's the Logical Extension of Leaving Housing to the Market.' *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www. theguardian.com/commentisfree/2017/apr/19/sex-rent-logical- extension-leaving-housing-to-market.
2. S. Rea (2017). 'The Londoners Who Offer Free Rent for Sexual Favours'. *Londonist*. (متاح على الرابط) http://londonist.com/2016/09/ the-londoners-who-offer-free-rent-for-sexual-favours.
3. M. Desmond (2017). *Evicted: Poverty and Profit in the American City.* Penguin: New York; A. Minton (2017). *Big Capital: Who is London For?* London: Penguin.

4. A. Verity and N. Stylianou (2018). 'Firms on Caribbean Island Chain Own 23,000 UK Properties'. *BBC News*. (متاح على الرابط) www. bbc. co.uk/news/business-42666274.

5. R. Obordo (2016). '"I'm At the Mercy of my Landlord": Life as a Young Renter'. *The Guardian*.(متاح على الرابط) https://www.the guardian.com/ commentisfree/2016/jun/16/im-at-the-mercy-of- my-landlord-life-as-a-young-renter.

6. C. Taylor (2014). 'Plantation Neoliberalism'. *New Inquiry*. (متاح على الرابط) https://thenewinquiry.com/plantation- neoliberalism.

7. R. Best (2009). 'Time to Regulate'. *The Future of the Private Rented Sector*, p. 68. (مقتبس في) A. Minton (2009). *Ground Control: Fear and Happiness in the Twentieth-Century City*. London: Penguin, p. 111.

8. R. Neuwirth (2011). *Stealth of Nations: The Global Rise of the Informal Economy*. New York: Anchor Books; N. Gilman, J. Goldhammer and S. Weber (2011). *Deviant Globalization: Black Market Economy in the 21st Century*. New York: Continuum.

9. C. C. Williams (2014). 'Out of the Shadows: A Classification of Economies by the Size and Character of their Informal Sector'. *Work, Employment and Society*, 28(5): 735–53.

10. N. Srnicek (2016). *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.

11. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge;

F. A. Hayek (1945). 'The Use of Knowledge in Society'. *American Economic Review*, 35(4): 519–30.

12. A. Amin (2012). *Land of Strangers*. Cambridge: Polity.

13. J. Kantor and D. Streitfeld (2015). 'Inside Amazon: Wrestling Big Ideas in a Bruising Workplace'. *The New York Times*. (متاح على الرابط) www. nytimes.com/2015/08/16/technology/inside-amazon- wrestling-big-ideas-in-a-bruising-workplace.html?_r=0.

14. المرجع نفسه.

15. R. W. Jones (2016). 'Ex-Hermes Courier Says She Suffered the "Life from Hell" while Working for the Firm'. *The Mirror.* (متاح على الرابط) www.mirror.co.uk/news/uk-news/ex-hermes-courier-says- suffered-8660714.

16. المرجع نفسه.

17. H. Hester and N. Srnicek (2018). *After Work: The Fight for Free Time.* London: Verso.

18. M. Weber (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology.* New York: Oxford University Press.

19. Hayek. *The Road to Serfdom.*

20. P. Fleming (2009). *Authenticity and the Cultural Politics of Work.* Oxford University Press.

21. P. Ranis (2016). *Cooperatives Confront Capitalism: Challenging the Neoliberal Economy.* London: Zed Books.

22. J. K. Galbraith (2008). *The Predatory State.* New York: Free Press, p. 19.

23. M. Friedman and R. Friedman (1980). *Free to Choose: A Personal Statement.* San Diego: Harcourt.

24. يرى فرانك نايت أنَّ رأسمالية السوق الحرة متفوقة أخلاقيا على سيطرة الدولة لأنها تحتفي «بحرية الفرد في التعامل مع أي فرد أو جميع الأفراد الآخرين واختيار أفضل ما يجد من المصطلحات التي يحكم عليها بنفسه»:

F. Knight (1941). 'The Meaning of Freedom'. *Ethics*, 52(1): 86–109, p. 102.

25. أثَّر دي جاساي بشكل كبير على نظرية الاختيار العام (التي نوقشت في الفصل الثالث) وسخريتها من الدولة والمسؤولين العموميين: «يتطلب تعريفي للدولة الرأسمالية أن تختار نوعًا من نزع السلاح من جانب واحد، من أجل مرسوم إنكار الذات فيما يرتبط بممتلكات رعاياها وحريتهم في التفاوض مع بعضهم البعض»:

A. de Jasay (1985). *The State.* Indianapolis: The Liberty Fund, p. 32.

26. Galbraith, *The Predatory State.*

27. M. Lazzarato (2012). *The Making of Indebted Man: Essay on the Neoliberal Condition*. Los Angeles: Semiotexte.

28. Anonymous (2016a). 'No Phones, Low Pay, Sent Home for Purple Hair – Life on a Zero-hours Contract'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/commentisfree/2016/jul/19/no-phones-low-pay-sent-home-purple-hair-life-zero-hours-contract.

29. من المؤسف أنَّ الشريعة السائدة ما تزال تهيمن على التحليل العلمي للعقود، حتى في هذا الإطار غير الرسمي. يمكن الحصول على مزيد من الاستفسارات المثمرة من التخصصات الأخرى، بما فيها التحليل النفسي وما شابه ذلك. على سبيل المثال، يمكن لدراسة جيل ديلوز الرائعة للمازوخية أن تلقي ضوءًا جديدًا على العقود والاتفاقيات إذا حُلِّلت عن كثب. يجادل جيل بأنَّ القانون يلغي العقد دائمًا في أي علاقة قوة لأنَّ بنيته تتطلب (إذعانًا) أكثر مما هو مذكور في النص المطبوع، حيث تجسِّد الوثائق دائمًا فائضًا تكتيكيًا بهذا المعنى، وهو في الحقيقة ليس إلَّا الإطار الاجتماعي الذي يُقرأ فيه العقد. ربما يمثِّل ذلك السببَ في أنَّ ما يسمَّى «الاتفاقيات» أصبحت الآن شائعة جدًا، خاصة في اقتصاد العمل الؤقت، لأنَّها تستحوذ على كل من العقد والالتزام. كما أنَّها مفتوحة بشكل مؤلم، وتعتمد في عملها على معرفة «الإيماء والغمز» بين المشاركين. انظر:

G. Deleuze (2006). *Coldness and Cruelty*. New York: Zone Books, p. 92.

30. R. Epstein (2015). 'Richard Epstein Enriches Us with His Ideas on Inequality, Taxes, Politics, and Health Care'. *The Hoover Institution*. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch?v= 7sJPZeSl-5M.

31. R. Epstein (2001). 'Employment and Labor Law Reform in New Zealand Lecture'. *Journal of International Law* 33: 370.

32. Oxfam (2018). 'Reward Work, Not Wealth'. (متاح على الرابط) https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/reward-work-not- wealth-to-end-the-inequality-crisis-we-must-build-an-econo my-fo-620396.

33. UBS/PwC (2017). 'UBS/PwC Billionaires Report: New Value Creators Gain Momentum'. (متاح على الرابط) https://www.ubs.com/ microsites/billionaires-report/en/new-value.html.

34. R. Neat (2017). 'World's Witnessing a New Gilded Age as Billionaires' Wealth Swells to $6tn'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/business/2017/oct/26/worlds- witnessing-a-new-gilded-age-as-billionaires-wealth-swells-to- 6tn.
35. UBS/PwC. 'UBS/PwC Billionaires Report'.
36. N. Hopkins (2017). 'Tax Haven Lobby Boasted of "Superb Penetration" at Top of UK Government'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/news/2017/nov/07/tax-haven- lobby-superb-penetration-uk-government-paradise-papers.
37. M. Nippert (2017). 'Citizen Thiel'. *New Zealand Herald*. (متاح على الرابط) www.nzherald.co.nz/indepth/national/how-peter-thiel-got- new-zealand-citizenship.
38. M. O'Connell (2018). 'Why Silicon Valley Billionaires Are Prepping for the Apocalypse in New Zealand'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/news/2018/feb/15/why-silicon-valley-billionaires-are-prepping-for-the-apocalypse-in-new- zealand.
39. Nippert. 'Citizen Thiel'.
40. B. Milanovic´ (2016). *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization*. Princeton University Press.

41. المرجع نفسه، الصفحة 215.

42. على سبيل المثال، يقول هايك: «سنرى بالطبع أنَّ العديد من أولئك الذين يطالبون بتعزيز المساواة لا يطالبون حقًا بالمساواة، بل بتوزيع يتوافق بشكل أوثق مع المفاهيم البشرية للجدارة الفردية، وأنَّ رغباتهم لا يمكن تحقيقها مع الحرية مثل مطالب المساواة الأكثر صرامة»:

Hayek (1960). *The Constitution of Liberty*. Chicago University Press, p. 150.

يبرر ميلتون فريدمان عدم المساواة في سياق مماثل، لكنَّه يأخذ الحجة خطوة أخرى إلى الأمام، حيث يعتقد بعدم وجود فرق بين شخص يرث ثروة من والديه وطفل يولد بمواهب غنائية فطرية. يعدُّ التدخل في أيٍّ من الحالتين باسم «المساواة» خطأً أخلاقيًا:

Friedman and Friedman. *Free to Choose*, p. 136.

من منظور أوروبي، يجادل أنتوني دي جاساي بأنَّ فنَّ الحكم السليم والحكيم «يتردد في تعزيز مصلحة المجتمع، فضلًا عن أمر الأشخاص الأكثر حظًا من رعاياه بمشاركة مصلحتهم مع الأقل حظًا، ليس لأنه يفتقر إلى الرحمة، بل لأنه لا يعتقد أنَّ وجود مشاعر جديرة بالثقة والشرف يخول الدولة لإكراه رعاياها على الانغماس فيها»:

De Jasay, *The State*, p. 35.

43. على سبيل المثال، انظر إلى الحجج التي قدَّمها القانوني الأمريكي المحافظ الجديد ريتشارد إبشتاين:

Epstein, 'Richard Epstein Enriches Us with His Ideas on Inequality, Taxes, Politics, and Health Care'.

44. Milanovic´. *Global Inequality*.

45. S. Goldberg (2013). 'College "Sugar Babies" Date for Cash'. *CNN*. (متاح على الرابط) http://edition.cnn.com/2013/02/26/living/students- sugar-daddy-relationships/index.html.

الفصل الثاني: رأسمالية الـ «شوگر دادي»

1. B. Wade (2014). 'Dating Website Founder Says Love Doesn't Exist'. *CNN*. (متاح على الرابط) http://edition.cnn.com/2014/09/25/opinion/ see king-arrangement-ceo-on-love.

2. J. Diaz and A. Valiente (2014). 'What It's Like to Go Out with Someone Who Bought Your Date Online'. *ABC News*. (متاح على الرابط) http://abcnews.go.com/Lifestyle/bought-date-online/story?id= 26839200; K. Trammel (2014). 'Student Shares Experiences as a Sugar Baby: Not All Gifts, Glamour'. *The Red and Black*. (متاح على الرابط) www.redandblack.com/uganews/student-shares-experiences- as-a-sugar-baby-not-all-gifts/article_d862db14-28c1-11e4-97a8- 001a4bcf6878.html.

3. J. Bauer-Wolf (2017). 'Students with Sugar Daddies'. *Inside Higher Ed.* (متاح على الرابط) https://www.insidehighered.com/news/2017/ 04/17/ students-and-sugar-daddies-age-student-debt.

4. J. Edwards (2014). 'This MIT Nerd Built A "Sugar Baby" Dating Empire that Some Say Is Simply Prostitution'. *Business Insider.* (متاح على الرابط) www.businessinsider.com/brandon-wade-of-seek ingarrang m ent-biography-2014-3?op=1&IR=T/#-mit-in-the-1990s-i-was-very-m uch-a-nerd-he-told-business-insider-2.

5. المرجع نفسه.

6. Wade, 'Dating Website Founder Says Love Doesn't Exist'.

7. المرجع نفسه.

8. R. Normandin (2011). 'The Dark Side of an MIT Brain'. *The Tech.*(متاح على الرابط) http://tech.mit.edu/V131/N34/normandin.html.

9. J. Giuffo (2012). 'MissTravel.com: Dating Site or Travel Ho Dating Site?' *Forbes.* (متاح على الرابط) https://www.forbes.com/sites/ johngiuffo/ 2012/04/27/misstravel-com-dating-site-or-travel-ho-dating-site/#30 6d6e8a5696.

10. S. Goldberg (2013). 'College "Sugar Babies" Date for Cash'. *CNN.* (متاح على الرابط) http://edition.cnn.com/2013/02/26/living/students- sugar-daddy-relationships/index.html.

11. المرجع نفسه.

12. P. Judy (2013). 'True Story: We Were WhatsYourPrice Sugarbabies'. *Virginity Movies.* (متاح على الرابط) https://www.virginitymovie.com/ blog/20 13/07/true-story-we-were-whatsyourprice-com-sugarba bies.

13. المرجع نفسه.

14. المرجع نفسه.

15. J. Bullen (2017). '"Men Think You're Their Pet": "Sugar Baby" Reveals Hidden Dangers Behind Earning £1,000-a-month for Sex and Dating'. *Daily Mirror.* (متاح على الرابط) www.mirror.co.uk/news/ uk-news/men-

think-youre-pet-sugar-9919714.

16. A. Sundararajan (2016). *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.

17. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.

18. على عكس القانون الطبيعي والوضعية القانونية، يجادل هايك بأنَّ «حقيقة أنَّ سيادة القانون قيدٌ على جميع التشريعات تفضي إلى أنه لا يمكن أن تكون في حد ذاتها قانونًا بالمعنى نفسه مثل القوانين التي أقرَّها المشرِّعون»:

F. A. Hayek (1960). *The Constitution of Liberty.* University of Chicago Press, p. 310.

19. Hayek, *The Road to Serfdom*, p. 44.

20. المرجع نفسه، الصفحة 68.

21. المرجع نفسه، الصفحة 72.

22. G. Becker (1974). 'A Theory of Marriage'. In T. Schultz (ed.), *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital.* Cambridge, MA: NBER Books, pp. 299–351.

23. J. Greenwood, N. Guner, G. Kocharkov and C. Santos (2014). 'Marry Your Like: Assortative Mating and Income Inequality'. *American Economic Review*, 104(5): 348–53.

24. Goldberg, 'College "Sugar Babies" Date for Cash'.

25. D. McDonald (2017). 'Harvard Business School and the Propagation of Immoral Profit Strategies'. *Newsweek*. (متاح على الرابط) www.newsweek.com/2017/04/14/harvard-business-school-financial-crisis-economics-578378.html.

26. Hayek, *The Road to Serfdom*, p. 56.

27. المرجع نفسه، الصفحة 72. انظر أيضًا احتفاء هايك بالعمال «المستقلين» الذين يتقاضون رواتبهم على أساس فردي لما يفعلونه بالضبط، على عكس الموظفين الدائمين الذين يتقاضون رواتب جماعية لمجرد كونهم أعضاء في منظمة:

Hayek, *The Constitution of Liberty*, p. 188.

28. Bullen, '"Men Think You're Their Pet"'.

29. Anonymous (2016). 'No Phones, Low Pay, Sent Home for Purple Hair – Life on a Zero-Hours Contract'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/commentisfree/2016/jul/19/ no -phones-low-pay-sent-home-purple-hair-life-zero-hours- contract.

30. Hayek, *The Road to Serfdom*, p. 71.

31. A. Ross (2014). *Creditocracy and the Case for Debt Refusal.* New York: Or Books.

32. Financial Stability Board (2017). 'Global Shadow Banking Monitoring Report 2016'. (متاح على الرابط) www.fsb.org/2017/05/ global-shadow-banking-monitoring-report-2016.

33. G. Zucman (2017). 'The Desperate Inequality Behind Global Tax Dodging'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/commentisfree/2017/nov/08/tax-ha vens-dodging-theft-multinationals-avoiding-tax;

انظر أيضًا:

R. Murphy (2017). *Dirty Secrets: How Tax Havens Destroy the Economy*. London: Verso.

34. Financial Global Integrity (2016). 'Trade Misinvoicing'. (متاح على الرابط) www.gfintegrity.org/issue/trade-misinvoicing.

35. J. Bartlett (2014). *The Dark Net: Inside the Digital Underworld.* New York: Melville House.

36. المرجع نفسه، الصفحة 3.

37. K. Marx (1988). *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844*. New York: Prometheus Books, p. 138.

38. M. Friedman (1962). *Capitalism and Freedom*. University of Chicago Press.

39. Hayek, *The Road to Serfdom*, pp. 95–6.

40. M. Friedman (1980). *Free to Choose*, part 8: 'Who Protects the Wor-ker?' (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch?v= Gb6 aqitTgOM.

41. المرجع نفسه.

42. المرجع نفسه.

43. J. McMartin (2011). *Collision Course: Ronald Reagan, the Air Traffic Controllers, and the Strike that Changed America*. New York: Oxford University Press.

44. M. Friedman (1994). 'Milton Friedman on Hayek's "Road to Serfdom" 1994 Interview'. (متاح على الرابط) https://www.youtube. com/watch?v=15idnfuyqXs&t=715s.

45. P. Fleming (2017). 'What is Human Capital?' *Aeon*. (متاح على الرابط) https://aeon.co/essays/how-the-cold-war-led-the-cia-to-pro mote-human-capital-theory.

46. M. Friedman (2010). 'Uncommon Knowledge: Milton Friedman on Libertarianism'. (متاح على الرابط) https://www.youtube. com/watch?v=JSumJxQ5oy4&t=1093s.

47. R. Epstein (1978). 'Medical Malpractice: Its Cause and Cure'. In S. Rottenberg (ed.), *The Economics of Medical Malpractice*. Washington, DC: The American Enterprise Institute, p. 225.

48. E. Saner (2016). 'War on Wheels: An Uber Driver and a Black-Cab Driver Debate London's Taxi Trade'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/technology/2016/feb/12/war-on-wheels-uber-driver-black-cab-driver-debate-london-taxi-trade.

49. A. Bish and A. Davidson (2016). 'Paedophile Hunters: Should Police Be Working with Vigilantes?' *BBC News*. (متاح على الرابط) www. bbc.co.uk/news/magazine-37708233.

50. B. Malkin and G. Cleland (2007). 'Police Recruit 16-year- old Support Officers'. *The Telegraph*. (متاح على الرابط) www. telegraph.co.uk/news/uknews/1560166/Police-recruit-16-year- old-support-officers.html.

51. M. Gove (2010). 'Oral Answers to Questions: Education'. House of Commons. (متاح على الرابط) https://publications.parliament.uk/pa/cm201011/cmhansrd/cm101115/debtext/101115-0001.htm.

52. M. Steel (2013). 'Of Course You Don't Need Qualified Teachers in Free Schools. Or Qualified Brain Surgeons, for that Matter'. *The Independent.* (متاح على الرابط) www.independent.co.uk/voices/ comment/of-course-you-don-t-need-qualified-teachers-in-free-schools-or-qualified-brain-surgeons-for-that-8916236.html.

53. H. Mance (2016). 'Britain Has Had Enough of Experts, Says Gove'. *Financial Times.* (متاح على الرابط) https://www.ft.com/content/ 3be49734-29cb-11e6-83e4-abc22d5d108c.

54. D. Carrington (2017). 'Green Movement "Greatest Threat to Freedom", Says Trump Adviser'. *The Guardian.* (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/environment/2017/jan/30/green-move-ment-greatest -threat-freedom-says-trump-adviser-myron-ebell.

55. T. Nichols (2017). *The Death of Expertise: The Campaign Against Established Knowledge and Why it Matters.* New York: Oxford University Press.

الفصل الثالث: إقطاعية ويكي

1. L. Dearden (2017). 'Grenfell Tower Fire: Six-month-old Baby Found Dead in Mother's Arms in Stairwell, Inquest Hears'. *The Independent.* (متاح على الرابط) www.independent.co.uk/news/uk/ home-news/ grenfell-tower-fire-baby-leena-belkadi-found-dead-mother-arms-stairwell-inquest-north-kensington-a78 13901.html.

2. كُشف لاحقًا أنَّ هذا المجلس (الذي يهيمن عليه حزب المحافظين) كان لديه فائض في الميزانية قدره 274 مليون جنيه إسترليني في عام 2014:

'Grenfell Tower's Fireproof Cladding was "Downgraded to Save £293,000", Show Leaked Documents'. *The Independent.* (متاح على الرابط)

https://www.independent.co.uk/news/uk/home- news/grenfell-tower-cladding-fireproof-downgrade-save-money- cut-cost-293000-leak-documents-north-a7815971.html.

3. S. Knapton and H. Dixon (2017). 'Eight Failures that Left People of Grenfell Tower at Mercy of the Inferno'. *The Telegraph.* (متاح على الرابط) www.telegraph.co.uk/news/2017/06/15/eight-failures-left-people-grenfell-tower-mercy-inferno.
4. M. Bulman (2017). 'Grenfell Tower Fire: Cladding Used on Block"Was Banned in US"'. *The Independent.* (متاح على الرابط) www.inde pendent. co.uk/news/uk/home-news/grenfell-tower-fire-latest- london-cladding-banned-us-flammable-a7792711.html.
5. Knapton and Dixon, 'Eight Failures'.
6. A. Hosken (2017). 'Fire Brigade Raised Fears about Cladding with Councils'. *BBC News.* (متاح على الرابط) www.bbc.co.uk/news/ uk-404 22922.
7. C. York (2017). 'Grenfell Tower Refurbishment: Residents Warned Landlord KCTMO Building Was a Fire Risk'. *Huffington Post.* (متاح على الرابط) www.huffingtonpost.co.uk/entry/grenfell-tower- fire_uk_594 0d081e4b0d3185485cf62.
8. L. Pasha-Robinson (2017). 'Sadiq Khan Says '"Questions to be Answered" after Grenfell Tower Residents Told to Stay in Flats'. *The Independent.* (متاح على الرابط) www.independent.co.uk/news/uk/ home-news/ london-fire-sadiq-khan-grenfell-tower-residents-mayor-stay-in-flats-dead-fatalities-north-kensington-a7788911. html.
9. Knapton and Dixon, 'Eight Failures'.
10. N. McIntyre (2017). 'England's Fire Services Suffer 39% Cut to Safety Officers Numbers'. *The Guardian.* (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/uk-news/2017/aug/29/englands-fire-services-suffer-39-cut-to-safety-officers-numbers.

11. المرجع نفسه.

12. Parliament.uk (2014). ‘6 Feb 2014: “Brandon Lewis: Parliamentary Business”’ (متاح على الرابط) https://publications.parliament.uk/pa/ cm 201314/cmhansrd/cm140206/halltext/140206h0002.htm.

13. T. Clark (2017). ‘London Building Act “Would Have Averted Grenfell Disaster”’. *Construction News*. (متاح على الرابط) www.con structionnews.co.uk/best-practice/health-and-safety/london-building-act-would-have-averted-grenfell-disaster/10020920. article.

14. المرجع نفسه.

15. G. Monbiot (2017). ‘With Grenfell Tower, We’ve Seen What “Ripping Up Red Tape” Really looks Like’. *The Guardian*. https:// www.theguardian.com/commentisfree/2017/jun/15/grenfell-tower-red-tape-safety-deregulation.

16. National Archives (2014). ‘Red Tape Challenge: Prime Minister Announces Government Exceeds its Target to Identify 3,000 Regulations to be Amended or Scrapped’.(متاح على الرابط) http:// webarchive.nationalarchives.gov.uk/20150319091615/http://www.redtapechallenge.cab inetoffice.gov.uk/ themehome/ pm-speech-2;

انظر أيضًا:

Gov.uk (2013). ‘Red Tape Challenge is Removing Unnecessary Housing, Construction and Planning Regulations’. (متاح على الرابط) https:// www.gov.uk/government/ news/red-tape-challenge-is-removing-unnecessary-housing-construction-and-planning-regulations.

17. المرجع نفسه.

18. W. Wainwright (2014). ‘What Cameron’s Bonfire of the Building Regulations Will Do to Our Homes’. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/artanddesign/architecture-design-blog/2014/ jan/27/david-cameron-bonfire-of-building- regulations-future-homes.

19. S. Poole (2017). ‘“Deadlier than Terrorism”: the Right’s Fatal Obsession with Red Tape’. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguard-

ian.com/politics/2017/jun/20/deadlier-than-terrorism-right-fatal-obsession-red-tape-deregulation-grenfell- tower.

20. Gov.uk (2011). 'PM's Speech on Big Society'. (متاح على الرابط) https://www.gov.uk/government/speeches/pms-speech-on-big- society.
21. G. Wilkes (2015). 'Steve Hilton: the Tory Guru Out of Step with Political Realities'. *Financial Times.* (متاح على الرابط) https://www. ft.com/content/94ba1a62-ffcb-11e4-bc30-00144feabdc0.
22. G. Parker and J. Pickard (2011). 'Hilton Wants to Abolish Maternity Leave'. *Financial Times.* (متاح على الرابط) https://www.ft.com/con tent/11cc97ae-b85f-11e0-b62b-00144feabdc0.
23. Ibid.
24. S. Hilton (2015). *More Human: Designing a World Where People Come First.* New York: W. H. Allen.
25. S. Teles (2010). *The Rise of the Conservative Legal Movement: The Battle for Control of the Law.* Princeton University Press.

انظر أيضًا:

J. Stiglitz (2017). 'America Has a Monopoly Problem – and It's Huge'. *The Nation.* (متاح على الرابط) https://www.thenation.com/arti cle/america-has-a-monopoly-problem-and-its-huge.

26. جادل فرانك نايت، الخبير الاقتصادي المؤسس لمدرسة شيكاغو، قائلاً: «من الضروري القول إنَّ دور «الاحتكار» في الحياة الاقتصادية الفعلية مبالَغٌ فيه بشكل كبير في العقل الشعبي، وأيضًا إن جزءًا كبيرًا من الاحتكار الحقيقي، خاصة الجزء الأسوأ، يرجع إلى أنشطة الحكومة»:

F. Knight (1941). 'The Meaning of Freedom.' *Ethics* 52(1): 86–109, p. 103.

أعاد نايت التأكيد على هذه النقطة في وقت لاحق: «لدى الجمهور أفكار مبالَغٌ فيها حول نطاق الاحتكار على أنه سيئ حقًا ولا يمكن إصلاحه، والحديث عن 'إلغائه' يعبِّر عن الجهل وغياب المسؤولية. لا يوجد خط واضح بين الربح

المشروع والضروري والربح الاحتكاري الذي يمثل مشكلة للعمل»:
F. Knight (1953). 'Conflict of Values: Freedom and Justice'. In Alfred Dudley Ward (ed.), *Goals of Economic Life*. New York: Harper and Brothers, pp. 224–5.

27. J. Weissmann (2018). 'Why Is It So Hard for Americans to Get a Decent Raise?' *Slate*. (متاح على الرابط) https://slate.com/business/ 2018/ 01/ a-new-theory-for-why-americans-cant-get-a-raise. html; D. H. Autor, D. Dorn, L. F. Katz, C. Patterson and J. Van Reenen (2017). 'Concentrating on the Fall of the Labor Share'. CESifo Working Paper Series No. 6336. Available at SSRN: https:// ssrn.com/abstract=2932777.
28. Hilton, *More Human*, p. 39.
29. المرجع نفسه، الصفحة 47.
30. المرجع نفسه، الصفحة 163.
31. *BBC News* (2010). 'Cameron Aide Steve Hilton Arrested at Station in 2008'. (متاح على الرابط) http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk_politics/ 84472 39.stm.
32. Parker and Pickard, 'Hilton Wants to Abolish Maternity Leave'.
33. P. L. Winter, R. B. Cialdini, R. J. Bator, K. Rhoads and B. J. Sagarin (1998). 'An Analysis of Normative Messages in Signs at Recreation Settings'. *Journal of Interpretation Research*, 3(1): 39–47.
34. Hilton, *More Human*, p. 122.
35. المرجع نفسه، الصفحة 102-3.
36. المرجع نفسه، الصفحة 24-25.
37. S. Harney (2009). 'Extreme Neo-liberalism: An Introduction'. *Ephemera*, 9(4): 318–29.
38. N. Gilman, J. Goldhammer and S. Weber (2011). *Deviant Globalization: Black Market Economy in the 21st Century*. New York: Continuum.
39. A. Chandler (1977). *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

40. M. Weber (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.

41. A. Gouldner (1954). *Patterns of Industrial Bureaucracy*. New York: Free Press; C. Wright Mills (1951). *White Collar: The American Middle Classes*. New York: Oxford University Press

42. H. Marcuse (1964). *One-Dimensional Man: Studies in the Ideology of Advanced Industrial Society*. New York: Beacon Press.

43. المرجع نفسه، الصفحة 1.

44. I. Illich (1971). *Deschooling Society*. New York: Harper & Row.

45. I. Illich (1973). *Tools for Conviviality*. London: Calder Boyars, p. xii.

46. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge, p. 67.

47. F. A. Hayek (1945). 'The Use of Knowledge in Society'. *American Economic Review*, 35(4): 519–30, p. 526.

48. J. Buchanan (1975). *Limits of Liberty: Between Anarchy and Leviathan*. University of Chicago Press; J. Buchanan and

G. Tullock (1962/1990). *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*. Ann Arbor: University of Michigan; W. Niskanen (1996). *Bureaucracy and Public Economics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

49. *Frontier Centre* (1986). 'Conversations with Professor James M. Buchanan, Nobel Prize Laureate in Economics.' (متاح على الرابط) www.iedm.org/files/011025buchananinterview.pdf.

50. R. Michels (1915/1962). *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. New York: Free Press.

51. P. Toynbee and D. Walker (2017). *Dismembered: How the Conservative Attack on the State Harms Us All*. London: Faber.

52. P. Butler (2017). 'Council Spending on "Neighbourhood" Services Falls by £3bn since 2011'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/society/2017/apr/25/spending-on-council-services-in-

england-fell-3bn-in-past-five-years-study-bin-collec tions-local-government.

53. T. Crewe (2016). 'The Strange Death of Municipal England'. *London Review of Books*. (متاح على الرابط) https://www.lrb.co.uk/v38/ n24/tom-crewe/the-strange-death-of-municipal-england.

54. McIntyre, 'England's Fire Services Suffer 39% Cut to Safety Officers Numbers'.

55. R. Evans (2016). '"Health Risk" Warning over Fall in Food Safety Checks'. *BBC News*. (متاح على الرابط) www.bbc.co.uk/news/ uk-36171891. Also see Toynbee and Walker, *Dismembered*.

56. Evans, '"Health Risk" Warning over Fall in Food Safety Checks'.

57. Centre for Crime and Justice Studies (2016). 'Social Murder Kills Thousands Each Year'. (متاح على الرابط) https://www.crimeandjustice. org.uk/news/social-murder-kills-thousands-each-year.

58. J. Doward (2016). 'Unchecked Pollution and Bad Food "Killing Thousands in UK"'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www. theguardian.com/environment/2016/apr/30/pollution-food-poisoning-health-safety-deaths-thinktank.

59. A. Wasley (2018). '"Dirty Meat": Shocking Hygiene Failings Discovered in US Pig and Chicken Plants'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/animals-farmed/2018/feb/21/dirty-meat-shocking-hygiene-failings-discovered-in-us-pig- and-chicken-plants.

60. Centers for Disease Control and Prevention (2017). 'Foodborne Illnesses and Germs'. (متاح على الرابط) https://www.cdc.gov/food- safety/foodborne-germs.html.

61. A. Hill (2017). 'Home Office Makes Thousands in Profit on Some Visa Applications'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www. theguardian.com/uk-news/2017/sep/01/home-office-makes-800-profit-on-some-visa-applications https://www.cdc.gov/food safety/foodborne-germs.html.

62. المرجع نفسه.

63. المرجع نفسه.

64. M. Reynolds (2016). 'Morale of UK Border Force Workers at "Rock Bottom" with One in Five Wanting to QUIT'. *Express.* (متاح على الرابط) https://www.express.co.uk/news/uk/735193/UK-Border-Force- workers-morale-low-leaked-survey.

65. P. S. Adler and B. Borys (1996). 'Two Types of Bureaucracy: Enabling and Coercive'. *Administrative Science Quarterly*, 41: 61–89.

66. C. B. Tansel (2016). *States of Discipline: Authoritarian Neoliberalism and the Contested Reproduction of Capitalist Order*. London: Rowman & Littlefield; P. Bloom (2016). *Authoritarian Capitalism in the Age of Globalization*. London: Edward Elgar.

67. Weber, *From Max Weber*; (انظر أيضًا) C. Perrow (2002). *Organizing America: Wealth, Power and the Origins of American Capitalism*. Princeton University Press.

68. Weber, *From Max Weber*, p. 224.

69. المرجع نفسه.

70. R. Edwards (1979). *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.

71. المرجع نفسه، الصفحة 162.

72. على سبيل المثال، انظر:

B. Watson (1971). 'Counter-planning on the Shopfloor'. *Radical America*, 5: 77–85.

الفصل الرابع: الإنساني ... مكان عمل مفرط في إنسانيته

1. F. Laloux (2014). *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness*. Brussels: Nelson Parker.

2. R. Hodge (2015). 'First, Let's Get Rid of All the Bosses'. *New Republic*. (متاح على الرابط) https://newrepublic.com/article/122965/ can-billion-dollar-corporation-zappos-be-self-organized.

3. F. Laloux (2017). 'It's Time to Reinvent Organizations'. (متاح على الرابط) www.reinventingorganizations.com.

4. Hodge, 'First, Let's Get Rid of All the Bosses'.

5. B. Robertson (2016). *Holacracy: The Revolutionary Management System that Abolishes Hierarchy*. New York: Portfolio Penguin.

6. A. Groth (2015). 'Holacracy at Zappos: It's Either the Future of Management or a Social Experiment Gone Awry'. *Quartz*. (متاح على الرابط) https://qz.com/317918/holacracy-at-zappos-its-either-the-fut ure-of-management-or-a-social-experiment-gone-awry.

7. المرجع نفسه.

8. Robertson, *Holacracy*.

9. J. Reingold (2016). 'How a Radical Shift Left Zappos Reeling'. *Fortune*. (متاح على الرابط) http://fortune.com/zappos-tony-hsieh- holacracy.

10. Groth, 'Holacracy at Zappos'.

11. B. Lam (2016). 'Why Are So Many Zappos Employees Leaving?' *The Atlantic*. (متاح على الرابط) https://www.theatlantic.com/business/archive/2016/01/zappos-holacracy-hierarchy/424173.

12. A. Groth (2015). 'Internal Memo: Zappos is Offering Severance to Employees Who Aren't All In with Holacracy'. *Quartz*. (متاح على الرابط) https://qz.com/370616/internal-memo-zappos-is-offering-severance-to-employees-who-arent-all-in-with-holacracy.

13. B. Taylor (2008). 'Why Zappos Pays New Employees to Quit – And You Should Too'. *Harvard Business Review*. (متاح على الرابط) https:// hbr.org/2008/05/why-zappos-pays-new-employees.

14. B. Synder (2015). '14% of Zappos' Staff Left after Being Offered Exit Pay'. *Fortune*. (متاح على الرابط) http://fortune.com/2015/05/08/ zappos-quit-employees.

15. Reingold, 'How a Radical Shift Left Zappos Reeling'.

16. Lam, 'Why Are So Many Zappos Employees Leaving?'

17. Reingold, 'How a Radical Shift Left Zappos Reeling'.

18. Groth, 'Holacracy at Zappos'.

19. المرجع نفسه.

20. Reingold, 'How a Radical Shift Left Zappos Reeling'.

21. T. Peters (1992). *Liberation Management: Necessary Disorganization for the Nanosecond Nineties.* New York: Alfred A. Knopf; T. Hsieh (2010); *Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion and Purpose*. New York: Business Plus.

22. Peters, *Liberation Management.*

23. L. Boltanski and E. Chiapello (2006). *The New Spirit of Capitalism*. London: Verso.

24. S. Hilton (2015). *More Human: Designing a World Where People Come First*. New York: W. H. Allen.

25. P. Fleming (2015). *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself.* London: Pluto Press.

26. L. French (2016). 'Zappos' Weird Management Style Is Costing It More Employees'. *Time.* (متاح على الرابط) http://time.com/4180791/ zappos-holacracy-buyouts.

27. C. DesMarais (2012). 'Your Employees Like Hierarchy (No, Really)' Inc. (متاح على الرابط) https://www.inc.com/ christina-desmarais/your-employees-like-hierarchy-no-really. html.

28. E. Zimmerman (2014). 'Jeffrey Pfeffer: Do Workplace Hierarchies Still Matter?' Insights from Stanford Business. (متاح على الرابط) https:// www.gsb.stanford.edu/insights/jeffrey-pfeffer-do-workplace-hierarchies-still-matter.

29. J. Peterson (2018). 'Jordan Peterson Talks Lobster on Channel 4 16th January 2018'. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/ watch

?v=bZnygvRRmPE.

30. انظر:

M. Pick (2017). 'Cut the Bullshit: Organizations with No Hierarchy Don't Exist'. *Medium*. (متاح على الرابط) https://medium. com/ouishare-connecting-the-collaborative-economy/cut-the-bullshit-organizations-with-no-hierarchy-dont-exist-f0a845e73 a80.

31. Hilton, *More Human*, p. 208.

32. I. Trump (2010). *Trump Card: Playing to Win in Life and Work*. New York: Touchstone Books.

33. المرجع نفسه، الصفحة 100.

34. Australian Broadcasting Corporation (2016). 'The Bullying and Hazing Inside Australia's Most Humiliating Workplace'. (متاح على الرابط) www.news.com.au/finance/work/at-work/the-bullying-and-hazing-inside-australias-most-humiliating-workplace/news- story/012886ca98839ecc 6cb8a11eca370e02.

35. المرجع نفسه.

36. L. Knowles and E. Worthington (2016). 'Appco: Workers Allegedly Forced to "Shove Cigarettes Up Bottoms" After Missing Sales Targets'. ABC. (متاح على الرابط) www.abc.net.au/news/2016-11-05/fresh-allegations-of-bizarre-rituals-at-marketing-giant-appco/ 7996710.

37. L. Knowles (2017). 'Appco Class Action: Video Emerges Showing Sales Team Being Forced to Simulate Sex Acts with Colleagues'. ABC. (متاح على الرابط) www.abc.net.au/news/2017-02-14/video- shows-appco-workers-forced-simulate-sex-acts-class-action/ 8268848.

38. انظر:

T. W. Adorno and M. Horkheimer (1947/2002). *The Dialectic of the Enlightenment*. Stanford University Press.

وفقًا لهم، يكشف دو ساد بشكل قاطع ما لا تستطيع حركة التنوير الرأسمالية مواجهته عن نفسها، وكيف يمكن «ترشيد» الإنسانية حتى في مساحات التنفس

الخاصة بها» (ص 69)، ما يسمح للكراهية الاقتصادية بدخول عالم العقل العملي (ص 87).

39. B. Ginsberg (2011). *The Fall of the Faculty: The Rise of the All- Administrative University and Why It Matters*. New York: Oxford University Press.

40. *Times Higher Education* (2014). 'Imperial College London to "Review Procedures" after Death of Academic'. (متاح على الرابط) https://www.timeshighereducation.com/news/imperial-college-london-to-review-procedures-after-death-of-academic/2017188. article.

41. D. Colquhoun (2014). 'Publish *and* Perish at Imperial College London: the Death of Stefan Grimm'. DC's Impossible Science Blog. (متاح على الرابط) www.dcscience.net/2014/12/01/publish-and-perish-at-imperial-college-london-the-death-of-stefan-grimm.

42. المرجع نفسه.

43. J. Grove (2015). 'Stefan Grimm Inquest: New Policies May Not Have Prevented Suicide'. *Times Higher Education*. (متاح على الرابط) https://www.timeshighereducation.com/news/stefan-grimm- inquest-new-policies-may-not-have-prevented-suicide/2019563. article.

44. خلال اللحظات الخاصة، يعترف الأكاديميون في المملكة المتحدة بشكل محرج بـ «لعب اللعبة» عندما يتعلق الأمر بالمضي قدمًا، والتنقل في الثنائية الغريبة للمقاييس والترهيب. يجادل آلان دونو في كتابه الرائع *«نظام التفاهة»* (Mediocracy) بأنَّ هذه «اللعبة» تشبه إلى حدٍّ بعيد تلك التي يلعبها أعضاء العصابات الإجرامية كما يصوِّرها المسلسل التلفزيوني «ذا واير» (The Wire): «اللعبةُ كناية عن نظام سياسي آخر: نظام سيء التنظيم لا يمكن التحدث عنه حتى من قبل أولئك الذين يحافظون عليه عامًا بعد عام، وهذا تعسُّفي ولا يمكن التنبؤ به، وبطبيعة الحال، غير ديمقراطي بشكل حازم.... بالطبع قد يستمر وجود القواعد الرسمية – القوانين واللوائح والبروتوكولات – لكنَّ قدَرَها إمَّا أن تكون مُختَرَقة أو مستغلَّة». في هذا الصدد، لا أعتقد أنه من قبيل المصادفة أن يحب هايك وميلتون وفريدمان الإشارةَ

إلى «سيادة القانون» (الحد الأدنى القانوني) باسم «قواعد اللعبة»:
A. Deneault (2018). *Mediocracy: The Politics of the Extreme Centre*. Toronto: Between The Lines, p. 34.

45. يقدم رون سريجلي حجة فطِنة حول هذا الموضوع عند مناقشة ظهور الجامعة الإدارية بالكامل، حيث حدث انعكاس كبير في هيكل السلطة. كان أساتذة السنة السابقة يُعدّون ذات يوم غير خاضعين للمساءلة، فيما يعدُّ كبار المسؤولين الإداريين مسؤولين تمامًا، لكنَّ الحال نقيض ذلك الآن. يطرح سريجلي سؤالًا صائبًا: ما تفويض هذه الجامعة الجديدة؟ «المسؤولون هم المفوضون ...فهم أحرار في حكم الجامعة بأي طريقة يرونها مناسبة كلَّما تعزَّز هذا التفويض. إذا كان هذا يتطلب بعض اللعب الخشن لإنجاز المهمة، فليكن ذلك. إذا كان الأمر يتطلب، على سبيل المثال، انتهاكَ الاتفاقيات الجماعية لتأكيد الهيمنة أو إرساء سابقة قانونية... فليكن ذلك».

يجادل سريجلي بأنَّ المقاييس والتنمر يسيران جنبًا إلى جنب في هذه البيئة، ويشارك حادثةً كتبَ فيها أستاذٌ يعرفه إلى زملائه في هيئة التدريس يثيرُ مخاوفَ بشأن نظام قياس الأداء المقترَح. رعى نائبُ الرئيس السياسةَ الجديدة وقوبلت بمقاومة قليلة، لأنَّ معظمهم «كانوا خائفين من فقدان مناصبهم». بعد مرور بعض الوقت، دعا نائب الرئيس إلى اجتماع مع الأستاذ وقال (على حد تعبير سريجلي): «كان ساذجًا للاعتقاد بأنَّ حساب بريده الإلكتروني الجامعي لم يكن «مرئيًا لمديريه». لم يحصل أيُّ نقاش، ولم يُحدَّد سياقٌ ولا اتهام فعلي ولا توبيخ، بل كان ذلك مجرَّد تهديد مستتر إلى حدٍّ ما بأنَّه إن لم ينتبه، فسيجد نفسه في قاع النهر الشرقي الأكاديمي... عَلم فيما بعد أنَّ حساب بريده الإلكتروني لم يتعرض للقرصنة على الإطلاق؛ لقد تعرض ببساطة للخيانة من قبل عضو هيئة تدريس مسافر، ما يعني أنَّ الرئيس كان يستمتع بتهديده».
R. Srigley (2018). 'Whose University is it Anyway?' *Los Angeles Review of Books*. (متاح على الرابط) https://lareviewofbooks.org/article/whose- university-is-it-anyway/#_edn1.

46. C. Parr (20). 'Imperial College Professor Stefan Grimm "Was Given Grant Income Target"'. *Times Higher Education.* (متاح على الرابط) https://www.timeshighereducation.com/news/imperial-col lege-professor-stefan-grimm-was-given-grant-income-target/ 2017369.article.

47. Imperial College London (2015). 'Professor Alice Gast on BBC Radio 4's *Today Programme* (Friday, 17 April 2015)'. (متاح على الرابط) https://wwwf.imperial.ac.uk/imedia/content/view/4708/professor-alice-gast-on-bbc-radio-4s-today-programme-friday-17- april-2015.

48. H. Simon (1991). 'Organisations and Markets'. *Journal of Economic Perspectives*, 5(2): 225–44, p. 237.

49. A. Avegoustaki (2016). 'Work Uncertainty and the Extensive Work Effort: the Mediating Role of Human Resource Practices'. *International Labor Review*, 69(3): 656–82.

50. K. Marx (1867/1976). *Capital: Volume One*. London: Penguin.

51. المرجع نفسه، الصفحة 271.

52. المرجع نفسه.

53. A. Malm (2015). *Fossil Capital: The Rise of Steam Power and the Roots of Global Warming*. London: Verso.

54. المرجع نفسه، الصفحة 130.

55. Groth, 'Holacracy at Zappos'.

56. J. Stanford (2017). 'The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives'. *Economic and Labour Relations Review* 28(3): 382–401.

57. المرجع نفسه، الصفحة 386.

58. المرجع نفسه.

59. T. Brass (2004). 'Medieval Working Practices? British Agriculture and the Return of the Gangmaster'. *Journal of Peasant Studies* 31(2): 313–40.

60. A. Hill (2017). 'Gig Workers Are Easy Prey for Bullies and Gangmas-

ters'. *Financial Times.* (متاح على الرابط) https://www.ft.com/ content/ cae35762-b41d-11e7-aa26-bb002965bce8?emailId=59e891ac60feaa0004330e63;

P. Conford and J. Burchardt (2011). 'The Return of the Gangmaster'. *History and Policy*, 6 September. (متاح على الرابط) www.historyandpolicy.org/policy-papers/papers/ the-return-of-the-gangmaster.

61. A. Boyle (2018). 'Amazon Wins a Pair of Patents for Wireless Wristbands that Track Warehouse Workers'. *GeekWire.* (متاح على الرابط) https://www.geekwire.com/2018/amazon-wins-patents-wire less-wris tbands-track-warehouse-workers.

62. N. Schreiber (2017). 'How Uber Uses Psychological tricks to Push Drivers' Buttons'. *The New York Times.* (متاح على الرابط) https://www. nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html?mtrref=www.google.co.uk&gwh=90 ABE34EFF5B5EDEC703C24A8FACF16F&gwt=pay.

63. O. Solon (2017). 'Big Brother Isn't Just Watching: Workplace Surveillance Can Track Your Every Move'. *The Guardian.* (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/world/2017/nov/06/workplace-surveillance-big-brother-technology.

64. المرجع نفسه.

65. G. Harvey, C. Rhodes, S. J. Vachhani and K. Williams (2017). 'Neo-villeiny and the Service Sector: the Case of Hyper Flexible and Precarious Work in Fitness Centres'. *Work, Employment and Society* 31(1): 19–35.

66. المرجع نفسه، الصفحة 20.

67. See M. Weber, (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.

68. Harvey et al., 'Neo-villeiny and the Service Sector', p. 26.

69. المرجع نفسه، الصفحة 30.

70. W. Streeck (2016). *How Will Capitalism End?* London: Verso.

71. D. Gordon (2017). 'Do You Have to Avoid Huggers at Work?' *BBC News*. (متاح على الرابط) http://www.bbc.co.uk/news/business- 40580986.

72. A. Swales (2016). 'The Rules of Digital Kissing: Is It Ever Appropriate to Sign off Work Emails with a Kiss?' *Stylist*. (متاح على الرابط) www. stylist. co.uk/life/rules-of-digital-kissing-email-kiss-etiquette-at- work-careers-workplace.

73. O. Williams-Grut (2014). 'Booze Trolleys and Cocktails in the Foyer: Why Londoners Are All Drinking al Desko'. *Evening Standard*. (متاح على الرابط) https://www.standard.co.uk/lifestyle/ foodanddrink/booze-trolleys-and-cocktails-in-the-foyer-why-londoners-are-all-drin king-al-desko-9581096.html.

74. G. Deleuze (1992). 'Postscript on the Societies of Control'. *October* 59(Winter): 3–7, p. 6.

75. على سبيل المثال، وجدت دراسة استقصائية شملت 1000 موظف فيما يتعلق بحفلات عيد الميلاد في المكاتب أن 54 ٪ يحاولون تجنبها:

Reward Gateway (2015). 'More than 50% of Employees Dread the Christmas Office Party'. (متاح على الرابط) https://www.rewardgateway. com/press-releases/50-employees-dread-office-christmas-party.

76. Hart Research Associates (2016). 'Key Findings from a Survey of Women Fast Food Workers'. (متاح على الرابط) http://hartresearch. com/wp-content/uploads/2016/10/Fast-Food-Worker-Survey- Memo-10-5-16.pdf.

77. المرجع نفسه، الصفحة 2.

78. المرجع نفسه، الصفحة 1.

79. على سبيل المثال، انظر:

L. Dodson (2009). *The Moral Underground: How Ordinary Americans Subvert an Unfair Economy*. New York: The New Press.

80. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.

81. A. Arendt (1958). *The Human Condition*. University of Chicago Press.

الفصل الخامس: لا مزيد من الأصدقاء المقرَّبين

1. M. Judge (dir.) (1999). *Office Space*. Twentieth Century Fox.

2. وجد استطلاع للرأي أجري عام 2017 على 5000 عامل في المملكة المتحدة أن 67 ٪ كانوا يخططون «لطريق خروج» من وظائفهم الحالية. انظر:

R. Rigby (2017). 'Is the UK Workforce a Zombie Nation?' TotalJobs.com. (متاح على الرابط) https://www.totaljobs.com/insidejob/uk-workforce-zombie- nation.

3. C. B. Macpherson (1962). *The Political Theory of Possessive Individualism: From Hobbes to Locke*. Toronto: Oxford University Press, Canada, p. 3.

4. تجدر الإشارة أيضًا إلى انتصارات أخرى في المملكة المتحدة وحدها في هذا الصدد - بما في ذلك شركة التجارة الإلكترونية «يو كيه إكسبرس» (- UK Express UKXD) التي اعترفت بأن عمال التوصيل لديها موظفون في يناير 2018 بعد ضغوط من نقابة العمال (GMB)، وحُلَّت القضية خارج المحكمة؛ كما انتصرت قضية رفعها ثلاثة سائقين لشركة سيارات الأجرة «أديسون لي»، حيث اعترفت الشركة بأنَّهم في الواقع موظَّفون؛ فضلًا عن فوز قضية في المحكمة عام 2018 رفعتها عاملة توصيل لدى شركة «سيتي برينت» (CitySprint)، حيث قضى الحكم بأنه يحق لها الحصول على إجازة مدفوعة الأجر والحد الأدنى الوطني للأجور.

5. Employment Appeal Tribunal (2017). '*Uber B.V. and Others* v. *Mr Y. Aslam and Others*'. (متاح على الرابط) https://assets.publishing.ser- vice.gov.uk/media/5a046b06e5274a0ee5a1f171/Uber_B.V._and_Others_v_Mr_Y_Aslam_and_Others_UKEAT_0056_17_DA.pdf.

6. A. Rosenblat and L. Stark (2016). 'Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers'. *International Journal of Communication*, 10: 3758–84, p. 3762.

7. J. Worland (2017). 'Uber Wants to Settle a Lawsuit With its California Drivers for Just $1 Each'. *Fortune*. (متاح على الرابط) http:// fortune.

com/2017/02/02/uber-california-lawsuit-settlement.

8. D. Alba (2016). 'Judge Rejects Uber's 100 Million Settlement with Drivers'. *Wired.* (متاح على الرابط) https://www.wired.com/2016/08/ uber-settlement-rejected.

9. United States District Court (2016). 'Order Denying Plaintiff's Motion for Preliminary Settlement'. (متاح على الرابط) https://assets. document-cloud.org/documents/3031645/Uber-Settlement-De nied.pdf.

10. T. Lien (2015). 'Uber Tries to Limit Size in Class-Action Lawsuit with New Driver Contract'. *LA Times.* (متاح على الرابط) www.latimes. com/ business/technology/la-fi-tn-uber-arbitration-opt-out-20151211-sto ry.html.

11. Uber Technologies, Inc. (2015). 'Technologies Services Agreement'. (متاح على الرابط) https://s3.amazonaws.com/uber-regulatory-documents/ country/united_states/RASIER+Technology+ Services+Agreement+De cember+10+2015.pdf.

12. المرجع نفسه.

13. Lien, 'Uber Tries to Limit Size in Class-Action Lawsuit with New Driver Contract'.

14. المرجع نفسه.

15. S. Fowler (2017). 'Reflecting on One Very, Very Strange Year at Uber'. (متاح على الرابط) https://www.susanjfowler.com/blog/2017/2/19/reflect-ing-on-one-very-strange-year-at-uber.

16. المرجع نفسه.

17. المرجع نفسه.

18. P. Blumberg (2017). 'Ex-Uber Engineer Asks Supreme Court to Learn from Her Ordeal'. Bloomberg. (متاح على الرابط) https://www. bloomberg. com/news/articles/2017-08-24/uber-provocateur-takes-her-tale-of-ha-rassment-to-supreme-court.

19. N. Tiku (2017). 'Why Aren't More Employees Suing Uber?' *Wired.*

(متاح على الرابط) https://www.wired.com/story/uber-susan-fowler- travis-kalanick-arbitration.

20. M. Hamilton (2017). 'Labor Protections Rise in New York's Uber, Lyft Debate'. *Times Union*. (متاح على الرابط) www.timesunion.com/tuplus-local/ article/ Labor-protections-rise-in-New-York-s- Uber-Lyft-10842682.php.

21. J. Woodcock (2016). 'Lessons on Resistance from Deliveroo and Uber-EATS'. Pluto Press Blog. (متاح على الرابط) https://www.pluto books.com/blog/lessons-on-resistance-from-deliveroo-and-ube reats.

22. المرجع نفسه.

23. S. Butler and H. Osbourne (2016). 'Deliveroo Announces It Will Not Force New Contracts on Workers'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/business/2016/aug/16/deliveroo-announces-it-will-not-force-new-contracts-on-workers.

24. Woodcock, 'Lessons on Resistance from Deliveroo and Uber EATS'.

25. J. Woodcock (2016). 'Slaveroo: Deliveroo Drivers Organising in the "Gig Economy"'. *Novara Media*. (متاح على الرابط) http://novaramedia.com/2016/08/12/slaveroo-deliveroo-drivers-organising-in-the- gig-economy.

26. *Fortune* (2017). 'Ryanair Recognizes Pilot Union in Historic Effort to Stop Holiday Season Strike'. (متاح على الرابط) http://fortune.com/2017/12/15/ryanair-strike-pilot-union-recognize.

27. D. Morris (2017). 'Uber Names New Self-Driving Car Hardware Chief Amid Major Turmoil'. *Fortune*. (متاح على الرابط) http://fortune. com/2017/ 06/ 09/ uber-new-head-of-self-driving-hardware- development.

28. J. Woodcock (2016). *Working the Phones: Control and Resistance in a Call Centre*. London: Pluto Press.

29. من المفارقات أنَّ هذه النداءات التقديرية الذاتية تجري بشكل متزايد عن طريق الذكاء الاصطناعي في عملية التوظيف، في شركات مثل «هايرفيو» (Hirevue)

المطوِّرة للبرنامج الرائد الذي يستخدم الكاميرات والخوارزميات لقياس تعبيرات الوجه والجسد والنبرة الصوتية في مقابلات العمل. انظر:

S. Buranyi (2018). 'Dehumanising, Impenetrable, Frustrating: the Grim Reality of Job Hunting in the Age of AI'. *The Guardian.* (متاح على الرابط) https://www.theguardian. com/inequality/2018/mar/04/dehumanising-impenetrable- frustrating-the-grim-reality-of-job-hunting-in-the-age-of-ai.

30. G. Callaghan and P. Thompson (2002). '"We Recruit Attitude": the Selection and Shaping of Routine Call-Centre Labour'. *Journal of Management Studies*, 39(2): 233–54.

31. المرجع نفسه، الصفحة 240.

32. 32 R. Brooks (2012). *Cheaper by the Hour: Temporary Lawyers and the Deprofessionalization of the Law*. Philadelphia: Temple University Press.

مكتبة
t.me/soramnqraa

33. المرجع نفسه، الصفحة 130.

34. المرجع نفسه، الصفحة 135.

35. المرجع نفسه، الصفحة 140.

36. R. Tracey (2015). 'Driverless Trains Would Break the Militant Unions Forever'. *City AM.* (متاح على الرابط) www.cityam.com/222879/ tube-strike-driverless-trains-would-break-militant-unions-for- ever; T. Edwards (2011). 'Driverless Tube Trains: Is This the End for Drivers?' *BBC News.* (متاح على الرابط) www.bbc.co.uk/news/uk- england-london-15523336.

37. على سبيل المثال، انظر:

G. Monbiot (2017). *Out of the Wreckage: A New Politics for an Age of Crisis*. London: Verso; P. Fleming (2017). *The Death of Homo Economicus.* London: Pluto Press.

38. C. Lispector (1977). *The Hour of the Star*. São Paulo: Jose Olympio, p. 15.

39. M. Weaver (2017). 'G4S Staff Suspended from Brook House Immigration Centre over Abuse Claims'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/uk-news/2017/sep/01/g4s-staff-suspended-brook-house-immigration-centre-claims-abuse.

40. المرجع نفسه.

41. R. Epstein (2014). 'The Moral and Economic Foundations of Capitalism'. The Clemson Institute. (متاح على الرابط) https://www. youtube.com/watch?v=5gwKh3C4f_Q.

42. R. Epstein (2016). 'Richard Epstein's Lecture on Piketty'. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch?v=B2NYie_EAL4&t=463s.

43. F. Phillips (2017). 'The Gig Economy: Using Mandatory Arbitration Agreements with Class Action Waivers'. *Lexology*. (متاح على الرابط) https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=93b55903-50ac-49a6-9663-67b23acc9f08.

44. D. Alba (2016). 'Judge Says Lyft's $12 Million Settlement Doesn't Pay Drivers Enough'. *Wired*. (متاح على الرابط) https://www.wired.com/2016/04/judge-says-lyfts-12m-settlement-doesnt-pay-drivers-en ough.

45. H. Somerville (2016). 'Judge Approves $27 Million Driver Settlement in Lyft Lawsuit'. Reuters. (متاح على الرابط) https://www. reuters.com/article/us-lyft-drivers/judge-approves-27-million- driver-settlement-in-lyft-lawsuit-idUSKBN16N30D.

46. D. Levine and H. Somerville (2016). 'Lyft Settles California Driver Lawsuit over Employment Status'. Reuters. (متاح على الرابط) https:// www.reuters.com/article/us-lyft-drivers-settlement/lyft-settles-california-driver-lawsuit-over-employment-status-idUSKCN0V- 50FR.

47. *BBC News* (2017). 'Deliveroo Claims Victory in Self-Employment Case'. (متاح على الرابط) www.bbc.co.uk/news/business-41983343.

48. المرجع نفسه.

49. L. Crampton and J. Steingart (2017). 'Uber, Lyft Court Filing Marks

New Justice Dept. Initiative'. Bloomberg. (متاح على الرابط) https:// www.bna.com/uber-lyft-court-n73014471763.

50. تنص المادة 6 من قانون كلايتون لعام 1914 على أن «عمل الإنسان ليس مادة تجارية وأنه لا يجوز تفسير أي شيء وارد في قوانين مكافحة الاحتكار على أنه يحظر وجود العمل وتشغيله... المنظَّمات المؤسَّسة لأغراض المساعدة المتبادلة... كما لا يجوز منع أو تقييد أفراد أعضاء هذه المنظمات من تنفيذ أهدافها المشروعة قانونيًا؛ ولا يجوز اعتبار هذه المنظمات، أو أعضائها، أو تفسيرها على أنها توليفات أو مؤامرات غير قانونية لتقييد التجارة، بموجب قوانين مكافحة الاحتكار». (متاح على الرابط):

http://gwclc.com/Library/America/USA/The%20 Clayton%20Act.pdf.

51. H. Simons (1942). 'Hansen on Fiscal Policy.' *Journal of Political Economy*, 50: 171; H. Simons (1944). 'Some Reflections on Syndicalism'. *Journal of Political Economy*, 52: 1–25; Fritz Machlup (1947). 'Monopolistic Wage Determination as a Part of the General Problem of Monopoly'. In *The Economic Institution on Wage Determination and Economics of Liberalism*. Washington, DC: The Chamber of Economics of the United States, pp. 49–82;

F. A. Hayek (1960). *The Constitution of Liberty.* University of Chicago Press, p. 391.

52. F. Knight (1953). 'Conflict of Values: Freedom and Justice'. In Alfred Dudley Ward (ed.), *Goals of Economic Life*. New York: Harper and Brothers, pp. 224–5.

53. B. Jessop (2003). *The Future of the Capitalist State*. Cambridge: Polity.

54. *BBC News* (2016). 'French Workers Get "Right to Disconnect" from Emails out of Hours'. (متاح على الرابط) www.bbc.co.uk/news/ world-europe-38479439.

55. J. Appleton (2016). *Officious: Rise of the Busybody State*. London: Zero Books; B. Evans and S. McBride (2017). *The Austerity State*. University of Toronto Press.

56. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.

57. M. Weber (1946). *From Max Weber: Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press, p. 226.

58. R. Michels (1915/1962). *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. New York: Free Press.

59. See W. Niskanen (1996). *Bureaucracy and Public Economics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.

60. A. Sen. (1977). 'Rational Fools: A Critique of the Behavioral Foundations of Economic Theory'. *Philosophy and Public Affairs*, 6(4): 317–44.

61. C. Sellers (2017). 'Trump and Pruitt are the Biggest Threat to the EPA in its 47 Years of Existence'. *Vox*. (متاح على الرابط) https://www. vox. com/2017/7/1/15886420/pruitt-threat-epa.

62. M. Mazzucato (2013). *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*. London: Anthem Press.

63. D.Graeber (2015). *The Utopia of Rules: On Technology, Stupidity and the Secret Joys of Bureaucracy*. Brooklyn: Melville House.

64. تقدم النظرية النقدية الحديثة رؤى مثيرة للاهتمام هنا، على سبيل المثال، انظر:

W. Mitchell and T. Fazi (2017). *Reclaiming the State: A Progressive Vision of Sovereignty for a Post-Neoliberal World*. London: Pluto Press; W. Mosler (2010). *Seven Deadly Innocent Frauds of Economic Policy*. St Croix: Valance.

65. M. Blyth (2013). *Austerity: The History of a Dangerous Idea*. New York: Oxford University Press; A. Pettifor (2017). *The Production of Money: How to Break the Power of Bankers*. London: Verso.

66. على سبيل المثال، يجادل هايك بأن «الحرية تفترض بذلك أنَّ للفرد بعضٌ من المجال الخاص المضمون:

Hayek, *The Constitution of Liberty*, p. 61.

1. يجادل هايك صراحةً بأنَّ الاقتصاديين السياسيين النيوكلاسيكيين يجب أن يتعلَّموا من الاشتراكيين وقدرتهم على التفكير الطوباوي العميق: «يجب أن نجعل بناءَ مجتمعٍ حرٍّ مرة أخرى مغامرة فكرية، وعملًا شجاعًا. إنَّنا نفتقر إلى يوتوبيا ليبرالية، أي خطة لا تبدو مجرَّد دفاع عن الأشياء كما هي ولا نوعًا مخففًا من الاشتراكية، بل راديكالية ليبرالية حقًا لا توفِّر حساسيات الأقوياء (بما في ذلك النقابات العمالية)، وليست عملية للغاية، ولا تقتصر على ما يبدو اليوم ممكنًا سياسيًا. نحن بحاجة إلى قادة فكريين يرغبون في العمل من أجل المثل الأعلى، مهما كانت احتمالات تحقيقه المبكر صغيرة. يجب أن يكونوا رجالًا مستعدين للتمسك بالمبادئ والكفاح من أجل تحقيق ذلك بالكامل، مهما كان بعيد المنال:

F. A. Hayek (1949). 'The Intellectuals and Socialism'. *University of Chicago Law Review*, 16(3): 417–33, pp. 432–3.

2. C. Bray (2016). 'No Laptop, No Phone, No Desk: UBS Reinvents the Work Space'. *The New York Times*. (متاح على الرابط) https://www. nytimes. com/2016/11/04/business/dealbook/ubs-bank-virtual-desktops-london.html?action.

3. المرجع نفسه.

4. المرجع نفسه.

5. F. A. Hayek (1944). *The Road to Serfdom*. London: Routledge.

6. R. Booth (2018). 'DPD Courier Who Was Fined for Day Off to See Doctor Dies from Diabetes'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/business/2018/feb/05/courier-who-was- fined-for-day-off-to-see-doctor-dies-from-diabetes.

7. S. Hilton (2015). *More Human: Designing a World Where People Come First*. New York: W. H. Allen.

8. المرجع نفسه، الصفحة 163:

9. D. Pink (2014). *To Sell Is Human: The Surprising Truth about Moving Others*. London: Canongate Books Ltd.

10. المرجع نفسه، الصفحة 6.

11. D. Pink (2013). 'Why "To Sell Is Human"'. Knowledge at Wharton. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch?v=J6EjBwrdHgE& t=381s.

12. A. Culp (2016). *Dark Deleuze*. Minneapolis: Minnesota University Press.

13. لهذا السبب لا وجود لـ «طريقة الذئب»، كما يجادل جوردان بلفورد، (الذي يحكي قصَّتَه فيلم «ذئب وول ستريت») في كتابه الأخير حول كيفية أن تصبح مندوب مبيعات محترف. انظر:

J. Belford (2017). *Way of the Wolf: Straight Line Selling: Master the Art of Persuasion, Influence and Success*. New York: North Star Way.

14. G. Deleuze (2006). *Coldness and Cruelty.* New York: Zone Books.

15. G. Deleuze (2011). *Gilles Deleuze from A to Z*. Cambridge, MA: MIT Press.

16. N. Chomsky and M. Foucault (2006). *The Chomsky–Foucault Debate: On Human Nature*. New York: The Free Press.

17. N. Chomsky (2017). *Optimism over Despair*. London: Penguin; N. Chomsky (2015). 'Noam Chomsky on Moral Relativism and Michel Foucault'. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch? v=i63_kAw3WmE.

18. D. Harvey (2014). *Seventeen Contradictions and the End of Capitalism*. London: Profile Books.

19. المرجع نفسه، الصفحة 287.

20. T. Morton (2017). *Humankind: Solidarity with Nonhuman People*. London: Verso.

21. لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع، انظر:

G. Standing (2017). *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. London: Pelican/Penguin; R. Bregman (2016). *Utopia for Realists: The*

Case for a Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-hour Workweek. Amsterdam: The Correspondent.

22. على سبيل المثال، انظر:

E. A. Roy (2016). 'Zero-hours Contracts Banned in New Zealand'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) www.theguardian.com/world/2016/mar/11/ zero-hour-contracts-banned-in-new- zealand.

23. ثمّة عدد من الحالات الأخيرة الجديرة بالملاحظة: إضراب عمال «ماكدونالدز» في المملكة المتحدة للمرة الأولى؛ عمال الوجبات السريعة في الولايات المتحدة يعارضون استخدام هذه الصناعة للجدولة المفاجئة؛ والدعوة التي ربحها المهاجرون عمال النظافة الليليين ضدّ شركة متعددة الجنسيات في لندن. انظر:

J. Kollewe and N. Slawson, (2017). 'McDonald's Workers to Go on Strike in Britain for First Time'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https:// www.theguardian.com/business/2017/sep/04/mcdonalds-workers-strike-cambridge-crayford; P. Szekely (2017). 'Not So Fast: US Restaurant Workers Seeking a Ban on Surprise Scheduling'. Reuters. (متاح على الرابط) www.reuters.com/ article/us-usa-fastfood-schedules/not-so-fast-u-s-restaurant-workers-seek-ban-on-surprise-scheduling-idUSK BN1A 20VC; A. Chakrabortty (2017). 'College Cleaners Defeated Outsourcing: They've Shown It Can Be Done'. *The Guardian*. (متاح على الرابط) https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/sep/12/college-cleaners-outsourcing-soas.

24. P. Fleming (2017). *The Death of Homo Economicus: Work, Debt and the Myth of Endless Accumulation*. London: Pluto.

25. A. Kleinknecht, Z. Kwee and L. Budyanto (2016). 'Rigidities through Flexibility: Flexible Labour and the Rise of Management Bureaucracies'. *Cambridge Journal of Economics*, 40(4): 1137–47, p. 1137.

26. L. Mishel and J. Schieder (2017). 'CEO pay remains high relative to the pay of typical workers and high-wage earners'. Economic Policy Institute. (متاح على الرابط) http://www.epi.org/publication/ ceo-pay-remains-high-relative-to-the-pay-of-typical-workers- and-high-wage-earners/

27. من المثير للاهتمام أن نلاحظ أنَّ هايك بذل جهدًا كبيرًا لتسميم فكرة التعاونيات العمالية في أذهان أصحاب العمل والموظفين، حيث لم يرَ فيها فقط تهديدًا خطيرًا لرأس المال، بل وجدها غير منطقية وغبية. في حين أنَّ حجته تشبه الكوميديا، إلَّا أنها وفَّرت ما يكفي من الذخيرة لصانعي السياسة النيوليبراليين والمتحدثين باسمهم عندما كانوا يهاجمون نظامًا غالبًا ما يكون أكثر إنتاجية وديمقراطية وإرضاءً: «لا يمكن تشغيل مصنع أو صناعة في مصلحة مجموعة متميزة دائمة من العمال إذا كان ذلك في الوقت نفسه لخدمة مصالح المستهلكين. فضلًا عن ذلك، فإنَّ المشاركة الفعَّالة في اتجاه المؤسَّسة وظيفةٌ بدوامٍ كامل، وأيُّ شخص يشارك في ذلك سرعان ما يفقد نظرة الموظف واهتمامه. لذا لا تُرفض هذه الخطة وفقًا لوجهة نظر أصحاب العمل فحسب؛ بل ثمَّة أسباب وجيهة للغاية لرفض قادة النقابات في الولايات المتحدة بشكل قاطع تحمُّلَ أيِّ مسؤولية في تسيير الأعمال»:

F. A. Hayek (1960). *The Constitution of Liberty.* University of Chicago Press, p. 396.

28. على سبيل المثال، انظر:

A. Pang (2016). *Rest: Why You Get More Done When You Work Less*. New York: Penguin; H. Matharu (2016). 'Employers in Sweden Introduce Six-Hour Work Day'. *The Independent.* (متاح على الرابط) www.independent.co.uk/news/world/ europe/sweden-introduces-six-hour-work-day-a6674646.html;

P. Fleming (2015). *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself.* London: Pluto.

29. R. Epstein (2015). 'Richard Epstein Enriches Us with His Ideas on Inequality, Taxes, Politics, and Health Care'. The Hoover Institution. (متاح على الرابط) https://www.youtube.com/watch?v= 7sJPZeSl-5M.

30. في دفاعه غير المقنع عن العقود حسب الإرادة، يذكر إبشتاين أنَّ العمَّال قد يُفصلون بسبب «رفضهم منح خدمات شخصية أو جنسية». ومع ذلك، ما يزال إبشتاين يرى أنَّ هذه العقود أفضل من تنظيم الدولة المناسب للجميع (بما في ذلك أحكام القضية العادلة)، لأنَّ الاستقلال الذاتي والحرية الشخصية لكلٍّ من

صاحب العمل والموظَّف يجب أن تكون مقدَّسة. يعدُّ العمل مجدَّدًا مسألةً خاصة تمامًا، ومسألة اختيار وتفضيل شخصي؛ إنَّها الأيديولوجية التي استُغِلَّت بشكل ضار في ظل رأسمالية المتصابي «شوگر دادي»:

R. Epstein. (1984) 'In Defense of the Contract at Will'. *University of Chicago Law Review*, 51(4): 947–82, p. 949.

مكتبة
t.me/soramnqraa

يُقدِّم هذا الكتاب فحصًا استفزازيًّا للرأسمالية الحديثة، حيث يحاول فليمنغ معالجةَ أوجه عدم المساواة والغموض الأخلاقي المتأصِّلَين في الأنظمة الاقتصادية اليوم، وذلك من خلال عرض تحليلٍ نقدي للديناميكيات الاجتماعية والاقتصادية التي تدعم ممارسات السوق الحديثة.

تتناول أطروحةُ فليمنغ مفهومَ (رأسمالية الـ شوگر دادي)، وهو مصطلح يستخدمه لوصف العلاقات الملطخة بالمحسوبية بين الشركات القوية والحكومات، التي تُعزِّز بيئة التبعية والاستغلال، ويُسلط الضوء من خلاله على كيفية إدامة هذه الديناميكيات للظلم وتآكُل مبادئ الجدارة والمنافسة العادلة.

يدعم الكتاب حججَه بكثيرٍ من المصادر ودراسات الحالة والأدلة التجريبية، ويتميَّز بلغة فليمنغ الحادة وأسلوبه الجاذب والفعّال في نقل النظريات الاقتصادية المعقَّدة بطريقة سلسة ومستساغة إلى الأكاديميين وعموم القراء.

يتميز الكتاب بإشارته إلى أمثلة واقعية يومية تُعزز من مصداقية نقده، حيث يتضح أثناء قراءته أنَّ القضايا التي يتناولها ليست نظرية فحسب، بل حاضرة ومُلِحَّة أيضًا، ويتركّز السرد في تشخيص المشكلات بدلًا من تقديم الحلول، ما يترك القرَّاء يتوقون إلى مناقشة أكثر توازنًا، تُسلّط الضوء على إخفاقات النظام الاقتصادي الحالي وتستكشف بدائلَ قابلة للتطبيق.

المترجم

telegram @soramnqraa



بيتر فليمنغ

رأسمالية الـ «شوگر دادي»

الوجه المظلم للاقتصاد الحديث

مكتبة
t.me/soramnqraa



منشورات تكوين
TAKWEEN PUBLISHING

...m | takween.publishing@gmail.com